DOCUMENT RESUME

ED 391 127 CG 026 774

TITLE	Employer's Guide: A Time for Action on Sexual Harassment in the Workplace = Guide de L'Employeur: Les Enjeux du Harcelement Sexuel au Travail.
INSTITUTION	Ontario Women's Directorate, Toronto.
REPORT NO	ISBN-0-7778-0874-9; ISBN-0-7778-0875-7
PUB DATE	Feb 93
NOTE	120p.
AVAILABLE FROM	Ontario Women's Directorate, 2 Carlton Street, 12th Floor, Toronto, Ontario M5B 2M9, Canada (English: ISBN-0-7778-0874-9, free; French: ISBN-0-7778-0875-7, free).
PUB TYPE	Guides - Non-Classroom Use (055) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE	English; French
EDRS PRICE	MF01/PC05 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Case Studies; Employer Employee Relationship; Employers; *Employment Problems; Foreign Countries; Legal Responsibility; Quality of Working Life; Sex Bias; Sex Discrimination; *Sexual Harassment; *Work Environment
IDENTIFIERS	Canada

ABSTRACT

Harassment, like other forms of violence against women, is not a new problem. It is not a problem that will just go away, but it can be stopped. This guide is designed for use by organizations and employers to help them develop policies and implement programs in their workplace that address workplace sexual harassment. It focuses on Canadian employers' responsibilities and the organizational benefits of stopping sexual harassment in the workplace. Chapters are: (1) The Nature of Sexual Harassment; (2) How Is Sexual Harassment Defined?; (3) Impacts and Costs of Sexual Harassment; (4) The Legal Framework; (5) Taking Action; (6) Case Studies; and (7) The Benefits of Prevention. Succinct chapter summaries and several quizzes help the reader retain the material. Other resources are a listing of Canadian phone numbers and agencies that can help, sample policies and procedures; a listing of related videos and films; and a reading list. (JBJ)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED 391 127

EMPLOYER'S GUIDE

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

MARY-HELEN SPENCE

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

- ☐ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
- ☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

- Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

CG026774

BEST COPY AVAILABLE

ISBN 0-7778-0874-9 February 1993
Printed on Recycled paper

THE ONTARIO WOMEN'S DIRECTORATE: WHO WE ARE

The Ontario Women's Directorate (OWD) is a central agency within the Ontario government, reporting to the Minister Responsible for Women's Issues. Through policy development and review, program co-ordination, consultation and public education, the Directorate enables the government to achieve its commitment to the economic, legal and social equality of women in Ontario. Of particular concern to the government are the issues of equity in the workplace and violence against women. Through a number of initiatives, the government is taking active steps to ensure a more equitable and safe workplace for all.

The Directorate's Consultative Services Branch specializes in the area of education, training, and workplace equity. In order to achieve this goal, the branch provides a wide range of consulting services to those who are either beginning to initiate equity programs or who wish to expand already existing programs. Consultants and program advisors offer equity strategies that are tailored to the organization's particular needs. Other services that this branch offers include:

- workshops;
- technical guides and information;
- videos;
- opportunities to exchange ideas with other employers through the Change Agent program.

For further information, contact:

Consultative Services Branch
Ontario Women's Directorate
2 Carlton Street
12th Floor
Toronto, Ontario
M5B 2M9
Phone: (416) 314-0300

About this publication

A Time For Action on Sexual Harassment in the Workplace is designed for use by organizations and employers to help them develop policies and implement programs in their workplace that address workplace sexual harassment.

This guide focuses on employers' responsibilities and the organizational benefits of stopping sexual harassment in the workplace. Harassment, like other forms of violence against women, is not a new problem. It is not a problem that will just go away. Sexual harassment can be stopped.

What does sexual harassment mean? What does the law say about employer duties and liabilities? What does an employer risk by taking no action? Why is it in your interests to stop sexual harassment? Do you believe "We don't have that problem here"?

Some of your questions will be answered in this guide. A resource section is provided for your convenience if further information is needed. We encourage readers to seek out other resources, including legal advice, on workplace sexual harassment. Employers are legally obligated to take action. This guide will help employers address sexual harassment in the workplace – a wise organizational decision for all Ontario employers.

Although this guide focuses specifically on the issue of sexual harassment, it is also important to note that other forms of harassment based on race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, disability, age, sexual orientation, family status, marital status and record of offences are also illegal.

Contents

Preface i

Chapter One The nature of sexual harassment 1

Chapter Two How is sexual harassment defined ? 5

Chapter Three Impacts and costs of sexual harassment 10

Chapter Four The legal framework 12

Chapter Five Taking action 17

Chapter Six Case studies 30

Chapter Seven The benefits of prevention 34

Other Resources

A. Who else can help ? 37

B. Sample policies and procedures 38

C. Videos and films 41

D. What else to read? 47

CHAPTER ONE: THE NATURE OF SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment is a pervasive workplace problem. It permeates both large and small workplaces in Ontario, and affects all employment sectors. In Canada, the first national survey showed that 49% of women in the workforce have experienced at least one type of unwanted sexual attention.[1]

The *Ontario Human Rights Code* states that "harassment means engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome."[2] Examples of sexual harassment include unwelcome leering or suggestive looks, sexual remarks, teasing or insults, subtle or crude sexual hints and pressures, and unwanted physical or sexual contact.

Sometimes sexual harassment is obvious. Overt harassment includes threats (a poor performance appraisal, or preventing a training opportunity) for failing to comply with the harasser's sexual solicitations or advances. It can take the form of suggestions of work-related rewards (a good performance appraisal, or consideration of promotion) for complying with those demands. But it has been estimated that overt harassment makes up only 5% of workplace sexual harassment problems. Most often, the problem is more subtle. A hostile or offensive workplace for women is created by repeated subtle, yet, unwelcome harassing behaviour. This is sometimes called the "poisoned" work environment.[3]

Sexual harassment generally takes place in the worksite – in the office, factory or on work property but can also take place in other locations, such as at meetings or conferences away from the regular workplace, while employees are travelling on work-related business, or at office parties and informal gatherings. Employers are obligated to address harassment in any work-related environment.

An abuse of power

Sexual harassment is an abuse of power in working relationships. It was first defined as "unsolicited nonreciprocal male behavior that asserts a woman's sex role over her function as worker. It can be any or all of the following: staring at, commenting upon, or touching a woman's body; requests for acquiescence in sexual behavior; repeated nonreciprocated propositions for dates; demands for sexual intercourse; and rape; ... an act of aggression at any stage of its expression, and ... contributes to the ultimate goal of keeping women subordinate at work".[4] Research shows that the vast majority of workers who are sexually harassed are women, and that the vast majority of harassers are men.[5] The harasser can be an employee, employer,

A hostile or offensive workplace for women is created by repeated subtle, yet, unwelcome harassing behaviour. This is sometimes called the "poisoned" work environment.

[1] Canadian Human Rights Commission. *Unwanted Sexual Attention and Sexual Harassment: Results of A Survey of Canadians*. Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1983 (page 5)

[2] *Ontario Human Rights Code*. 1981, Section 9 (f).

[3] Louise Fitzgerald's *New York Times* article, cited in "The Nature of the Beast" by Anita Hill *Ms.*, January-February 1992, Volume 11, Number 4 (page 33)

[4] Lyn Farley. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill, 1978

[5] Canadian Human Rights Commission. *Harassment Casebook: Summaries of Selected Harassment Cases*. Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1991. See also the Ontario and Canadian Human Rights Commissions' Annual Reports.

CHAPTER ONE:
THE NATURE OF SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment is part of a continuum of violence against women. It is an attack on a person's self-esteem, integrity, personal security and economic well-being.

supervisor, co-worker or customer. Sexual harassment is a form of sexual discrimination. Often, its presence signals a gender-based abuse of power in the workplace.

Studies have also shown that some women are particularly vulnerable to multiple forms of harassment. Aboriginal women, women of colour, and women in religious minorities may be subjected to combined racial, religious and sexual harassment in the workplace. Women with disabilities are also at risk for multiple workplace harassment. Women are also more subject to other forms of harassment related to their age, family and marital status. In work situations, gender-based abuse of power intertwines with other forms of power abuse. It is important to remember that employers are obligated to prevent all kinds of harassment in the workplace.

Sexual harassment is part of a continuum of violence against women. It is an attack on a person's self-esteem, integrity, personal security and economic well-being. Whether violence takes place in the home, on the street, or in the workplace, the problem needs to be addressed seriously. Those who argue against solving these problems use the same arguments to deny that the problems exist, try to blame women for these problems and sometimes even suggest that accusations are false. Statements such as, "Look how she was dressed, she was asking for it," exemplify arguments which blame the victim. In fact, incidents of sexual harassment and sexual assault are generally under-reported.

Like other forms of violence against women, sexual harassment in the workplace hurts, destroys and costs. But while the problem is pervasive and costly, it can be stopped. It is the employer's responsibility to free the workplace from this form of violence against women. It is in the employer's interest to ensure a healthy working environment – for all employees.

Differing perceptions

Different people have different reactions when they first think about sexual harassment in the workplace. Those reactions can be influenced by whether you are a woman or a man, an employer or an employee, and many other factors. But different people do have different perceptions. That is why, when preventive actions are developed in an organization, these points should be kept in mind:

- employers often perceive their risks differently than do judges;
- human resource personnel may perceive lower risks than workers;
- men may perceive low or no risk even while women in the same workplace are being sexually harassed;
- men and women tend to underrate the additional risk faced by women and men who are aboriginal, of colour, or persons with disabilities.

Some people claim that it is impossible to tell the difference between sexual harassment and flattery, or sexual harassment and romance. But the differences are not really mysterious. Women (and men) who mutually welcome the

interactions do not wish they would stop. Women (and men) who are harassed want it to stop.

Does this mean that sexual harassment is just a matter of opinion? No. While opinions about harassment are shaped by different life experiences, we can develop some common understandings. Sexual harassment is *unwelcome* sexual attention in the workplace. Employers are obligated to take action to prevent sexual harassment in their workplace. It is to the employer's advantage to learn more about what sexual harassment costs and to take necessary actions to avoid these costs.

Sexual harassment costs

Experiencing sexual harassment in the workplace is traumatic for victims. Their economic well-being is threatened and harmed. This has a serious impact not only on the employee, but also on her family. As well as causing economic hardship, sexual harassment creates severe work-related stress. It becomes difficult for the employee to concentrate on her work or to complete work tasks efficiently. Often, she suffers increasing mental anguish, self-doubt and depression as her self-esteem as a productive worker is attacked. The psychological and physical health toll is high. An employee who is harassed may stay away from work to avoid the stress, and chronic stress-related illnesses frequently result from workplace sexual harassment. Many victims reluctantly quit their jobs when the employer takes no effective action.

The immediate costs to employers, such as, decreased efficiency, loss of productivity, high absenteeism, and disruptions from frequent and longer-term sick leaves all harm the employer. The organization must spend unneccessary money for avoidable problems. Profits are weakened by higher costs for employee benefits, by high work-force turn-over, by the loss of trained and effective workers, and by the resulting increase in human resource costs. Obtaining legal counsel for the resolution of formal complaints or human rights commission investigations can add even greater costs – as can any legal orders brought against the employer for failure to take appropriate actions.

Doing nothing can be the most expensive option – for everyone concerned. Employer actions that are too little, too late, harm the complainant, the alleged harasser, and the organization's bottom line. Preventing sexual harassment is not just the right thing to do. It is also the employer's legal responsibility – and makes good business sense.

Sexual harassment is *unwelcome* sexual attention in the workplace.

Doing nothing can be the most expensive option – for everyone concerned.

CHAPTER ONE SUMMARY

- Sexual harassment is common in Ontario workplaces. It is costly for large and small organizations, and affects all sectors.
- Sexual harassment is an abuse of power in work relations. It is a form of violence against women.
- While perceptions vary, sexual harassment means unwelcome behaviour in the workplace, and is defined in the *Ontario Human Rights Code.*
- Employers are responsible for preventing workplace harassment, and for ensuring a healthy work environment for all employees.

Have the courts ever said what sexual harassment is?

Yes, many judgments define workplace sexual harassment. Canadian case law emphasizes that sexual harassment is discrimination, and a barrier to employment equity. Canada's first sexual harassment case involved two waitresses alleging that they had been sexually harassed. The two had rejected the owner's unwelcome sexual comments, and had refused his demands for sexual intercourse. The women were subsequently fired. Although the women lost their case, the decision is important because it explicitly stated that sexual harassment is sex discrimination. The judge remarked:

> workplace power and authority should not be used to restrict a woman's guaranteed access to the workplace and all its benefits.
>
> *Bell & Korczak v. Ladas & The Flaming Steer Steak House Tavern*, 1980

A more recent decision by the Supreme Court of Canada, also involving two waitresses, provides a more influential definition of sexual harassment. In this case, the cook at a Winnipeg restaurant often tried to touch the women sexually, made repeated sexual comments and advances to them, and prevented them from working when they rejected those advances.

Their complaints were not taken seriously by management. The situation worsened, one of the women quit, and the other was fired. The two women filed a complaint and won their case. The Supreme Court judgement said:

> sexual harassment in the workplace may be broadly defined as unwelcome conduct of a sexual nature that detrimentally affects the work environment or leads to adverse job-related consequences for the victim...
>
> sexual harassment has been widely accepted by other adjudicators and academic commentators as an abuse of power.
>
> *Janzen & Govereau v. Platy Enterprises Ltd.*, 1989

Is it true that both the employer and the harasser are penalized?

Sometimes. If the employer has made good faith efforts to prevent harassment, and also takes appropriate actions to stop any current harassment and correct any damage, then liability may be limited to the harasser. If, however, the employer cannot demonstrate such efforts, there is clear risk of both direct and indirect ("vicarious") liability, against senior management as well as the corporation or organization.

In Ontario, for example, a Kingston bookkeeper was harassed over a very long time by a co-worker, and management refused to act. The woman was awarded $43,273.00 in special damages (primarily her lost profit-sharing benefits), and $5,000.00 in general damages. The ruling said:

> the harasser, the employer and the company were jointly and severally liable for the losses arising out of the infringement of

the complainant's right.

Ontario Human Rights Commission & Shaw v. Levac Supply Ltd., Roger Levac & Herb Robertson, 1990

The Supreme Court of Canada has ruled very clearly on employer responsibility and liability. While employed by the Department of National Defense on a North Bay armed forces base, a woman was subjected to sexual harassment by her supervisor. The Supreme Court deemed that the employer's responses to her complaints were inappropriate. The judgement also said:

> human rights legislation is concerned with the *effects* of discrimination rather than its *causes* (or motivations).
>
> only an employer ... can provide the most important remedy – a healthy work environment.
>
> *Robichaud v. Canada (Treasury Board)*, 1987

This employer made a private agreement with the woman to compensate her for the harassment. The Supreme Court later ruled that employers cannot use private agreements to escape from wider responsibilities. Here the Court stressed the public implications of what can mistakenly be regarded as a private matter. The Court ruled:

> the private agreement has settled her monetary claims, but the human rights legislation which deals with the matter of pain and suffering, goes beyond a mere private entitlement.
>
> Its primary purpose is to signal society's condemnation of discriminatory practices, so an award under this section is not precluded by reason of a private settlement.
>
> *Robichaud & Canadian Human Rights Commission v. Dennis Brennan & Treasury Board*, 1989

But don't people accused of workplace harassment have rights?

Yes, they do. Employers must be very careful to treat *everyone* fairly, or they may also be liable for unjust dismissal claims. In one case, for example, the employer promptly investigated when an employee believed she had been sexually harassed at a convention by a co-worker.

The employer properly:

- took her allegations seriously;
- investigated whether others had experienced similar problems;
- confronted the man who was accused.

But the employer failed to act fairly for everyone. When the man was subsequently fired, he took legal action and won his unjust dismissal case. What did the employer fail to do?

The employer failed to:

- ensure that the man's behaviour was actually in contravention of the company's internal sexual harassment policy;
- give him an opportunity to present his evidence;
- match the seriousness of the penalty to the alleged harassment.

Shiels v. Saskatchewan Government Insurance, 1988

One can learn how to detect sexual harassment. The answers to the following quiz are on the next page.

Quiz: Detecting sexual harassment at work

	NO HARASSMENT	HARASSMENT	UNSURE
1 The cook, acting manager of a restaurant, repeatedly asks a waitress out on dates. After she says no, he becomes very critical of her work.	☐	☐	☐
2 An employee is frequently patted on the back by a male co-worker. She has repeatedly told him to stop, but he just laughs when she gets angry.	☐	☐	☐
3 A young employee fails to tell her boss that his sexual jokes and remarks are offensive, and simply quits three days later.	☐	☐	☐
4 Cartoons that caricature racial minority women are taped up on a black woman's locker. She is also subjected to other workplace "pranks."	☐	☐	☐
5 A supervisor says he had no intention of harassing a cleaner. He thought she enjoyed the attention, pin-up calendars and centrefolds.	☐	☐	☐
6 A male supervisor often compliments the work of an aboriginal female employee. He does so in public and in private.	☐	☐	☐
7 An employer is accused of harassment, but explains that the company didn't even know that the supervisor was harassing the employees.	☐	☐	☐
8 An employee kisses a co-worker at a convention. He is accused of sexual harassment, is not asked to explain, and is fired after an investigation.	☐	☐	☐

Answers to quiz

1 Yes, this is sexual harassment. The cook is using work-related reprisals to force the waitress to comply with his demands or "suffer the consequences."

2 Yes, this is sexual harassment, specifically unwanted touching. The male co-worker is dismissing and trivializing her clear verbal statement that his behaviour is unwelcome.

3 This, too, is sexual harassment. Although the young worker hasn't told her boss in so many words, the courts expect reasonable people not to embarrass or offend employees by constant sexual references.

4 This is a typical case of multiple workplace harassment. Here, the woman is subjected to jokes and pranks that are both sexually and racially offensive. This is dual abuse of power in the workplace.

5 Increasingly, courts are less interested in what the harasser intended than the impact and results of his actions. Repeated, unwanted sexual attention, like pin-up calendars and pornography, has no place at work.

6 Positive performance evaluations and informal praise of an employee's competent work do not constitute sexual harassment.

7 While the employer was not personally responsible for the sexual harassment, and may not have known about a particular case, the courts may hold the employer liable for all workplace harassment.

8 While the investigation determined that the woman was sexually harassed, the employer's failure to provide a fair hearing and protect the rights of both parties led to a new decision: the harasser was unjustly fired.

CHAPTER TWO SUMMARY

- The courts have said sexual harassment is sex discrimination.
- Organizations are responsible for dealing with all forms of harassment.
- Employers are expected to clearly define sexual harassment in their workplace policy.
- Both the harasser and the employer may be held liable for harassment in the workplace.

CHAPTER THREE: IMPACTS AND COSTS OF SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment is a no-win situation for everyone involved.

How would your organization respond to the following incidents?

- The walls in the mail room are covered with calendar photographs of scantily clad or nude women.
- Co-workers routinely use vulgar and obscene language.
- A supervisor is known to make lewd remarks about the bodies of female employees.
- A client frequently tells sexually explicit jokes.

If your organization is not treating these incidents seriously, and actively working to prevent them, you may find yourself facing costly and time-consuming charges of sexual harassment.

All forms of sexual harassment should be treated seriously

Some people mistakenly believe that formal charges of sexual harassment usually involve more serious forms of behaviour, such as sexual assault or threats of job-related reprisals. There is a tendency to avoid dealing with the sometimes subtle, yet more prevalent, forms of harassment such as the display of pin-ups, offensive language or jokes, or frequent derogatory remarks about the opposite sex. However, it is these more subtle types of behaviour that form the basis of most charges.[6]

In addition to the potential for charges, subtle harassments can escalate or accumulate, and their effects are severely felt. That is why it is important for employers to prevent and stop all forms of sexual harassment.

Sexual harassment does not have to be repetitive to be taken seriously. Although sexual harassment is often considered a repeated act of a sexual nature, employers can be held responsible for a single incident.

Sexual harassment is costly

Ignoring sexual harassment only makes matters worse. "An American study found that for three-quarters of the cases that tried to ignore sexual harassment, the harassment continued or became worse."[7] Sexual harassment is a no-win situation for everyone involved. Whether or not they fight back, nearly 48% of women who are harassed lose their jobs; either they are fired or forced to quit because of intolerable working conditions.[8] The person accused of harassment faces possible disciplinary action, which may include job loss, and the embarrassment of public exposure. Employers must spend time and money to replace valuable employees.

In one U.S. study of federal employees over a two-year period (from May 1985 to May 1987), sexual harassment was estimated to cost the federal government $267 million. This figure was based on documented examples of lowered productivity, absenteeism and employee turnover caused by

[6] David E. Terpstra. "Who Gets Sexually Harassed?" *Personnel Administrator*, Volume 34, March 1989 (pages 84-88).

[7] Alliance Against Sexual Coercion. *Fighting Sexual Harassment: An Advocacy Handbook*. Cambridge, Massachusetts: A.A.S.C., 1979.

[8] Canadian Union of Public Employees. *The Facts*. May-June 1985.

incidents of sexual harassment.[9] While situations and types of harassment vary, the costs may not. Let's look at an example.

> Juanita, a skilled computer technician, was forced to take sick leave as a result of harassment-related stress. When Juanita complained to her manager, she was told she would have to "try and get along." Eventually her employment was terminated because her excessive sick leave resulted in a poor performance appraisal. It was only after a formal complaint was laid that the Commission's investigation uncovered three other women in similar positions who testified they had been similarly harassed. They also said their male co-workers gave them false information about their work. Juanita received back wages with interest. Her employer was ordered to implement and post a specific policy and provide the Human Rights Commission with the names of all women who quit or were fired for a three-year period.

What are the personal and organizational costs for Juanita and her employer?

Personal costs

- causes mental anguish
- affects physical health
- loss of income
- job loss
- interruption of career
- loss of benefits
- damage to self-esteem
- social isolation

Organizational costs

- employee turnover
- retraining
- absenteeism
- low morale
- decreased productivity
- litigation
- increased cost of benefits
- tarnished public image

Prevention pays off

Preventive solutions to sexual harassment are less costly and more effective. It is estimated that sexual harassment costs a typical Fortune 500 company $6.7 million a year in absenteeism, employee turnover, low morale and low productivity.[10] It is more cost efficient to take meaningful preventive steps.

CHAPTER THREE SUMMARY

- **All forms of harassment should be taken seriously.**
- **Most harassment is subtle rather than blatant.**
- **Sexual harassment is a no-win situation for everyone involved.**

[9] Terry Halbert and Elaine Ingulli, "Sexual Harassment in the Federal Government: An Update," *Law and Ethics in the Business Environment*, St. Paul, Minn.: West Publishing Company, 1990

[10] Ronni Sandroff, "Sexual Harassment in the Fortune 500," *Working Woman*, December 1988, (pages 69-73).

CHAPTER FOUR: THE LEGAL FRAMEWORK

It is a fact that workplace sexual harassment is "against the law."

In Canada, laws about sexual harassment in the workplace are addressed in human rights legislation, but other laws might apply as well.

It is a fact that workplace sexual harassment is "against the law." Furthermore, employers, union representatives and co-workers may share the legal responsibility for preventing and stopping workplace harassment. Failing to take those responsibilities seriously can lead to some rather serious – and shared – penalties.

In Canada, laws about sexual harassment in the workplace are addressed in human rights legislation, but other laws might apply as well. Before developing a prevention package that best suits a workplace, it's a good idea to keep track of which laws apply.

ONTARIO LAWS

Most workplaces in Ontario are provincially regulated. The Employment Standards Act applies to provincially regulated workplaces. Other laws are particularly relevant to workplace sexual harassment: the *Ontario Human Rights Code* and the *Workers' Compensation Act.*

1. The *Ontario Human Rights Code*

The *Ontario Human Rights Code* establishes that every person has the right to freedom from harassment in employment.

Employment

Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

Section 5 (1) [previously 4 (1)]

Harassment in employment

Every person who is an employee has a right to freedom from harassment in the workplace by the employer or agent of the employer or by another employee because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

Section 5 (2) [previously 4 (2)]

Harassment because of sex in workplaces

Every person who is an employee has a right to freedom from harassment in the workplace because of sex by his or her employer or agent of the employer or by another employee.

Section 7 (2) [previously 6 (2)]

Sexual solicitation by a person in position to confer benefit, etc.

Every person has a right to be free from,

(a) a sexual solicitation or advance made by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the person where the person making the solicitation or advance knows or ought reasonably to know that it is unwelcome; or

(b) a reprisal or a threat of reprisal for the rejection of a sexual solicitation or advance where the reprisal is made or threatened by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the person.

Section 7 (3), (a) and (b) [previously 6 (3), (a) and (b)]

"Unwelcome" at law: what does it mean?

The *Ontario Human Rights Code* puts emphasis on sexual harassment as "unwelcome" behaviour. Here are two frequently asked questions about how the law defines what is unwelcome. The answers are from legal judgements.

What does "unwelcome" mean in sexual harassment judgements?

Increasingly, the courts will ask whether the conduct was unwelcome to the complainant – not to the harasser. The harasser often insists (and may believe) that he didn't "mean anything." Still, the woman who is harassed might be experiencing fear, stress, illness and financial loss. That is why more recent decisions look at the effect on the woman, rather than the claimed or actual intent of the harasser. In *Janzen v. Platy*, for example, the Supreme Court of Canada discusses the impact of unwelcome actions:

> Sexual harassment is a demeaning practice, one that constitutes a profound affront to the dignity of the employees forced to endure it. By requiring an employee to contend with unwelcome sexual actions or explicit sexual demands, sexual harassment in the workplace attacks the dignity and self-respect of the victim both as an employee and as a human being.

Exactly how is someone supposed to know what's unwelcome?

Recent decisions argue that a reasonable person is expected to understand that "no means no." When a women tells the harasser to stop, he must refrain from the vexatious behaviour. It does not matter that he believes "she doesn't really mean stop," or he feels that "she is overreacting," (as in *Janzen*). But sometimes women don't need to say "stop." Recent decisions have also looked at whether the woman signalled her discomfort in other ways.

For example, a young woman was sexually harassed on her very first job at a small Hamilton business (*Waroway v. Joan and Brian's Upholstering and Interior Decorating Ltd. & Mr. Brian Pigott*, 1992). On her first two days at work, her boss made crude jokes and sexual references, showed her a pornographic video, and asked her to participate in sexual activities. The young woman was frightened and embarrassed. Without ever saying "stop" or "don't," she quit the third day. The board of inquiry ruled:

> His course of comment and conduct was vexatious to the complainant. She blushed; she was "stunned"; she "backed away" from him. And he either knew or ought reasonably to have known that his actions were unwelcome. ... Furthermore, in addition to the fact that the complainant withdrew from his physical approach, Mr. Pigott knew or ought reasonably to know that his suggestion of physical harm would be unwelcome.

CHAPTER FOUR:
THE LEGAL FRAMEWORK

The *Ontario Human Rights Code* is enforced by the Ontario Human Rights Commission through a system of complaint investigation, conciliation, and where necessary and appropriate, referral to independent boards of inquiry empowered to render binding decisions. Where a contravention of the Code is established, the Commission endeavours to effect a settlement; however, if the case is referred to a board of inquiry, remedies can be substantial.

The Code states that the board of inquiry has the authority to:

> (a) direct the party to do anything that, in the opinion of the board, the party ought to do to achieve compliance with this Act, both in respect of the complaint and in respect of future practices; and
>
> (b) direct the party to make restitution, including monetary compensation, for loss arising out of the infringement, and, where the infringement has been engaged in willfully or recklessly, monetary compensation may include an award, not exceeding $10,000, for mental anguish.
>
> *Section 41 (1), (a) and (b) [previously 40 (1), (a) and (b)]*

Remedies ordered by previous boards of inquiry have included offers of employment or reinstatement, monetary compensation for lost wages and other damages including mental anguish, requirement to report reasons for all employee resignations or dismissals, and educational programs or other measures to prevent further occurrences. Some factors that have been used to determine penalties were:

- the nature of the harassment, that is, verbal, physical;
- the degree of aggressiveness and physical contact in the harassment;
- the ongoing nature, that is, the time period of the harassment;
- the frequency of the harassment;
- the age of the victim;
- the vulnerability of the victim; and,
- the psychological impact of the harassment upon the victim.

The Commission can provide further advice and informal consultative assistance if needed.

Summary

The *Ontario Human Rights Code* prohibits:

- Unwelcome sexual advances or solicitations by anyone with workplace authority or influence.
- Threatening or actually taking reprisals against an employee who rejects such advances.
- Harassment in employment on the basis of sex (including pregnancy), race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, handicap, citizenship, creed, age, record of offences, marital status or family status.

The *Ontario Human Rights Code* can require employers to:

- Take active steps to prevent and

stop harassment in the workplace – and prove that they're doing so.

Pay fines, and develop/post/implement/monitor policies to prevent and halt workplace harassment.

2. Workers' Compensation Act

Laws change from time to time, so it is important for employers to be aware of their changing responsibilities. Employment equity legislation in the province should be monitored. Actions for combatting sexual harassment should be integrated into other organizational plans for equity in the workplace. This will make organizational planning and other actions more efficient and effective.

In addition to new laws, legal interpretations change from time to time. Other laws are also relevant in Ontario. A recent example of a landmark ruling with important implications for employers is based on Ontario's *Workers' Compensation Act*.

While other provinces (and countries) have previously ruled that workplace harassment is a compensable injury, Ontario hadn't formally ruled in this manner. In 1990, however, that changed. In a landmark decision, the complainant was granted workers' compensation.

The Ontario Workers' Compensation Board decision re Colgate-Palmolive Canada, 1990

A worker who was the only black woman working in an industrial setting, where everyone else but one man was white, was the recipient of constant sexist and racial verbal slurs, practical jokes and sabotage that began in 1980. Her work and workplace were often damaged, hand-drawn cartoons that sexually degraded and caricatured black women were left for her to discover, and pictures of "Sunshine Girls" were left in her locked toolbox.

In 1986, after a particularly frightening incident, she tried to register a complaint with her union. They sent her to management because the collective agreement didn't include a provision for sexual harassment. When she went to management, they insisted that she deal with the union. Her stress deepened into serious depression, for which she sought treatment. Finally, in 1988, her union steward tried to force her to accept an apology from one of her co-workers, or else "everyone" would testify that her complaints were imaginary. As he relayed this, other workers started laughing at her. The woman began shaking from panic and anxiety and finally left work. Her depression was so severe that she couldn't return to work, and she applied for workers' compensation.

The legislation that was used in the decision:

Under the *Ontario Workers' Compensation Act* insured workers who suffer "a personal injury by accident arising out of and in the course of employment" are entitled to benefits. The Act includes long term "disablement" in its definition. *(Section 1 (1) (a) (iii) of Ontario's Workers' Compensation Act.)* In a landmark decision, this applicant was granted workers' compensation benefits.

THE FEDERAL LAWS

Some workplaces in Ontario are federally regulated. These include the banking and shipping industries, inter-provincial transportation, communications and broadcasting, uranium mines, grain elevators, the federal public service, crown corporations and federal agencies. For such workplaces, two other legislative frameworks are relevant to actions against sexual harassment. These laws are:

Canadian Human Rights Act

It is a discriminatory practice...in matters related to employment, to harass an individual on a prohibited ground of discrimination. The Act also specifies that sexual harassment is "deemed to be harassment on a prohibited ground."

Sections 14(1) and 14(2) of the CHRA

Canadian Labour Code

Sexual harassment is "any conduct, comment, gesture of a sexual nature that (a) is likely to cause offense or humiliation to an employee; or (b) might, on reasonable grounds, be perceived by that employee as placing a sexual condition on employment or any opportunity in training or promotion."

Part III, Division V.9, Labour Code

Summary — federal laws

- Like Ontario's laws, prohibit sexual and other forms of harassment, on such ground as gender, race, ethnicity, disability, religion, and marital or family status, including pregnancy.
- Require proactive, preventive workplace action to stem sexual and other harassment, including developing and posting policies.
- Like Ontario's, order individuals and employers to pay penalties if in contravention of human rights codes.

CHAPTER FOUR SUMMARY

- **Ontario laws prohibit sexual harassment in the workplace, define its meaning, and specify the penalties that can be levied against harassers and employers.**
- **The primary legal framework in Ontario is the *Human Rights Code*, but other legislation, such as the *Workers' Compensation Act* is also relevant to employers.**
- **Federally regulated workplaces in Ontario are also affected by the *Canadian Human Rights Act* and the *Canadian Labour Code*.**

CHAPTER FIVE: TAKING ACTION

It is always best to ensure widespread employee participation from the beginning, for any type of organizational change. Taking action to combat sexual harassment is no exception. Employees should be involved right from the start.

Perceptions vary, and some people will try to deny that sexual harassment is a problem. Nevertheless, employer responsibilities must be taken seriously to ensure a harassment-free workplace. However, negative reactions like denial and hostility, should be expected.

Employee participation is important, right from the beginning. Everyone is entitled to contribute to workplace prevention efforts, but no one's entitled to stall them. While some will deny the problem, others will provide helpful responses. Positive contributions should be maximized.

A shared responsibility

While all managers and employees share responsibility for understanding and preventing sexual harassment in the workplace, it is important to recognize that, under law, managers carry more responsibility than other employees.

Management responsibility

Under the *Ontario Human Rights Code*, those who have authority to prevent or discourage harassment may be held accountable for failing to exercise their ability to do so. This accountability extends to anyone in a management or supervisory position. Employers are responsible for management and supervisory actions (or inactions). The employer may share liability with managers and others, in formal complaints.

Employee rights

Managers are also responsible for ensuring that the rights of both the accused and the accuser involved in a harassment incident are protected. Fair and equitable procedures, as well as confidentiality, must be ensured for all parties. Records should be kept in a secure location, separate from personnel files, for several years.

Developing a policy

Courts expect that employers have workplace policies to prevent harassment, and that there are procedures to follow when sexual harassment is reported.

An effective program to prevent sexual harassment includes a clearly defined policy based on legislative guidelines and organizational needs. This is the first step in meeting the employer's responsibility for a healthy work environment. The policy should contain a statement of the employer's commitment and purpose, a concise definition specifying different forms of sexual harassment, and examples of prohibited behaviours. It should also specify procedures for receiving and investigating complaints promptly and fairly, ensuring confidentiality for all parties. The organization should state its intention to take disciplinary action where appropriate, and to protect a complainant from any backlash.

Employee participation is important, right from the beginning. Everyone is entitled to contribute to workplace prevention efforts, but no one's entitled to stall them.

An effective policy should include the following:

- a statement of the organization's intention to eliminate sexual harassment;
- a statement establishing who is covered by the policy;
- a clear and concise definition that specifies different forms of sexual harassment and includes examples of prohibited behaviours;
- clearly stated rights and responsibilities of all;
- specific procedures for submitting grievances and investigating complaints;
- designated timelines for each step;
- protection from retaliation;
- a statement of the organization's intention to take disciplinary action where appropriate within an established time period;
- protection of confidentiality wherever possible for all parties.

In developing a policy, a clear definition of sexual harassment should be expressed. Here's a review of important points to help frame a policy definition:

Facts:	Your definition should:
Ontario law prohibits harassment	state that harassment is against the law
most of those who are sexually harassed are women	specify that sexual harassment is sex discrimination
some are at risk for several types of workplace harassment	prohibit sexual, racial and all other types of harassment in your organization
sexual harassment is an abuse of power in working relations	state that harassment is an abuse of power, and will not be tolerated in your workplace
sexual harassment is part of a continuum of violence against women	state that your organization does not tolerate workplace violence against women
sexual harassment is behaviour that is not welcome to those who are its target	specify that courts look at the harasser's impact, not what is intended
employers are responsible for ensuring a healthy work environment	state that your organization will act promptly, with fairness for all

Introducing "Able Company"

"Able Company" implemented the following policy after becoming aware of anti-harassment legislation and the possibility of stiff penalties.

Personnel Policy Regarding Workplace Sexual Harassment Policy Statement

Applicable To: All Able Company Employees

Statement of Commitment:
Every employee of Able Company has a fundamental right to a workplace free from sexual harassment by the employer, agent of the employer, or by another employee. Able Company is committed to providing a workplace which demonstrates mutual respect for one another as employees and individuals, and is thereby free from harassment.

This policy, which embraces the spirit of the *Ontario Human Rights Code*, is reflected in the Collective Agreements with Locals 81 and 39, and prohibits harassment and discrimination.

The management of Able Company will treat any complaint of sexual harassment as a serious matter and, where charges are substantiated, individuals, regardless of seniority, will be subject to appropriate disciplinary measures, up to and including dismissal.

Notwithstanding the existence of this policy, every person continues to have the right to seek assistance from the Ontario Human Rights Commission, even when steps are being taken under this policy.

What is Workplace Sexual Harassment?
Workplace sexual harassment may include one or a series of incidents involving unwelcome sexual advances, requests for sexual favours, or other verbal or physical conduct of a sexual nature. Any person who persists in such behaviour which he or she knows or should know is unwelcome may be guilty of sexual harassment.

Sexual Harassment May Include But Is Not Limited To:
- sexual assault
- unwelcome remarks, jokes, innuendos, or taunting about a person's body, attire, or sex
- practical jokes of a sexual nature which cause awkwardness or embarrassment
- displaying pornographic pictures or other offensive material
- leering (suggestive staring) or other gestures
- unnecessary physical contact such as touching, patting or pinching
- unwelcome sexual flirtations, advances, propositions
- persistent unwanted contact or attention after the end of a consensual relationship

For the purposes of this policy, the workplace includes the working environment and any place employment-related responsibilities are conducted.

For Information Contact:
Ms. Molly Brown, Sexual Harassment Prevention Advisor, Able Company

Resolution options

Ideally, an organization should provide trained staff in the role of "advisors" and "investigators." A person wishing to make a complaint should have the option to obtain advice from an impartial third party without having to go through their immediate supervisor or manager. Trained investigators can ensure a thorough and efficient investigation, which is in the best interest of all parties.

The need for trained support and expertise is critical to the success of any program.

Organizations can hire human rights specialists or external consultants to provide training in this area. The need for trained support and expertise is critical to the success of any program. Those programs which have run into difficulty have done so as a result of a lack of ongoing training for those responsible for implementing the process.

Advisor's role

An organization's policy should outline various options for resolving complaints.

Trained advisors can provide information and confidential advice to complainants, accused harassers and line managers; they do *not* investigate or pass judgement. They advise employees, and the employer, of all available options for resolution up to and including filing a complaint with the Ontario Human Rights Commission.

Investigator's role

Trained investigators conduct formal investigations of reported incidents of sexual harassment. A final report with recommendations, based on factual information and interviews, is then submitted to appropriate channels within a designated time period.

Both the advisors and investigators must remain impartial in providing advice or in investigating complaints.

An organization's policy should outline various options for resolving complaints. Procedures should be designed to encourage people who have been harassed to come forward. This is best achieved by ensuring confidentiality, invoking sanctions where appropriate, and providing protection from retaliation for complainants and witnesses. Because women who have been harassed often blame themselves and are fearful of reprisals, it is important that employers recognize the need to empower these women by supporting their right to choose the best option for them. Advisors can assist by providing accurate, confidential information.

Complaints can be handled informally or formally. Whether formal or informal, it is wise for victims to document all incidents concerning information about the incident. For example, when and where the incident occurred, exactly what was done or said, a description of the effects and impacts of the harassment, and any witnesses to the incident or the effects it had on the victim.

Informal procedures

Informal procedures are often an effective and less costly means of dealing with less serious harassment situations, especially when the harasser is willing to change. Most women prefer *not* to take formal action; they just want the harassment to stop. Informal options include the following:

Communicate concerns directly to the person involved

With a witness present, the complainant may choose to tell the person that the behaviour is unwelcome and must stop.

Write a letter to the harasser

The sexual harassment advisor can assist the person being harassed in writing a letter to the harasser. In the letter the victim should include a clear description of the incident as she perceived it, a description of how the incident made her feel, and an assertion of exactly what it is she wants to happen at this point, i.e. the behaviour to stop. A copy of the letter should be retained and the original sent by registered mail.

Third party intervention

The advisor or supervisor can meet with the harasser and help to resolve the situation.

Counselling

Organizations that have Employee Assistance Programs (EAP) may provide confidential personal counselling to help victims of harassment deal with the various psychological and social effects they experience.

Support groups

Workplace support groups for women, particularly those in non-traditional jobs, can provide a comfortable way of sharing successful individual and group strategies for handling harassment incidents. They usually meet on a regular basis in the workplace, problem-solve together, and offer support to women who have experienced sexual harassment. These groups can provide useful general feedback to management on how well the anti-harassment policy is working.

Formal procedures

A complainant may decide to try an informal route first or may initially choose a formal route. With formal procedures, both the complainant and the accused harasser are entitled to have a third party present, usually a union representative or lawyer, at any meetings. It is recommended that all parties maintain a detailed diary of the incidents and names of any witnesses present. Selecting one of the various formal options does not preclude using other informal or formal choices as well. Sample procedures can be found in Resource "B" at the end of this guide.

Filing a formal complaint internally

A written, signed complaint is filed according to the formal procedures described in the organization's sexual harassment policy. A formal investigation process will include gathering information and interviewing witnesses and key people.

Special training should be provided for those responsible for implementing the policy. Managers and supervisors should be trained first and separately from staff.

Everyone needs to know their responsibilities for preventing sexual harassment.

Care should be taken at all phases of the process to protect the complainant and the accused from any reprisals. If the accused harasser is in a position of authority over the complainant, the employer might consider transferring the accused until the investigation is complete and a decision rendered.

Filing a grievance

In unionized settings, bargaining unit employees may file a grievance under the collective agreement. A union representative should take action on the grievance within a designated time period.

Complaints to the Ontario Human Rights Commission

Whether or not a complainant uses the organization's internal procedures, she or he also has the right to file a complaint under the *Ontario Human Rights Code*, normally within six months of the incident's occurrence.

Complaints under the criminal code

In the event of sexual assault, such as rape, which constitutes a criminal offence, charges can be laid by the police.

Civil litigation

The complainant may choose to contact a lawyer for legal advice or possible civil action for damages caused by sexual harassment.

A Note of Caution: Internal and external procedures should be followed very carefully to avoid the experience of one organization that found itself, three years after firing a confirmed harasser, having the decision appealed and reversed on technical grounds.

Gaining commitment

Once the policy and procedures are developed, the next step is to implement them. There are a number of ways to ensure the policy is understood and followed.

Involving a committee of employee and union representatives

Employee and/or union representatives who have been involved in the policy's development can provide information and support to their respective groups.

Communicating the written policy to all employees by:

- including copies in employee handbooks;
- translating the policy into other languages when needed;
- distributing the policy to each employee with paycheques, post on bulletin boards, and/or include in employee newsletters;
- distributing copies at orientation sessions.

Providing training

Special training should be provided for those responsible for implementing the policy. Managers and supervisors should be trained first and separately from staff. Training and retraining sessions should familiarize all employees with the law and examples of unacceptable behaviours and aim to increase awareness of attitudes and values that allow harassment to occur. Everyone needs to know their responsibilities for preventing sexual harassment.

Facilitating group discussions

Meetings and informal discussion may encourage groups of men and women to discuss effective ways of handling different types of harassment behaviours.

Demonstrating management support

One of the most critical ingredients for an effective program is to have a demonstration of support from top management. It can be done by discussing the problems and solutions at executive meetings, providing necessary resources for prevention, and enforcing the policies and procedures. Anyone violating the policy, regardless of position, should be subject to appropriate disciplinary procedures. Managers should be held accountable, and rewarded, for ensuring that employees are aware of the organization's policies and procedures concerning sexual harassment and take swift action when incidents occur.

Sexual harassment training tips

Lack of understanding can often lead to resistance to a sexual harassment prevention program. Being aware of the common misunderstandings about sexual harassment, and being prepared to deal with them, is wise for trainers and others involved in implementing the program. Here are some of the most common myths about sexual harassment:

Myth: Women who wear provocative or suggestive clothing to work are just asking for it.

If a man flashes his money in public and is robbed in the process, he's still a victim. He did not ask to be robbed. Neither would anyone ask to be sexually harassed. Therefore, regardless, of what employees wear to work, others do not have the right to sexually harass them. People make choices. It is a conscious decision to treat others with respect or to harass them.

Myth: An individual who has had a consensual relationship with a co-worker and terminated the relationship, cannot later make a complaint of sexual harassment.

Organizations should recognize that consensual relationships gone bad may become harassing. A past relationship does not preclude the right to file a sexual harassment complaint if harassment occurs. If conduct is unwelcome or creates an intimidating or offensive work environment, it is sexual harassment, and it is prohibited.

Myth: So a man has to change his entire behaviour? He cannot ever compliment or joke with a woman.

If an individual's behaviour is inappropriate for the workplace, it has to change. However, behaviour that is *not* unwelcome and that is *not* intimidating or offensive should not be a problem. One litmus test is to ask yourself: "Would I be doing or saying the same thing in the presence of my wife, sister, daughter, mother, girlfriend, etc.?"

Myth: Most people who sexually harass behave as they do because they are preoccupied with sex.

Sexual harassment is not about sex. The motivating force is power – the harasser having or wanting to have control over an individual. Many times the harasser is not aware of this desire and will sometimes

change intimidating behaviour when it is brought to his attention.

Myth: My workstation is my own domain and nobody can tell me what to do there.

Wrong. A workstation is not owned by employees. Employers are in charge of the entire environment and are responsible for making it an acceptable place for all employees.

In order to deal more effectively with resistance and to make full use of supports, here are some more tips on training:

- Using interactive methods with relevant exercises and examples.
- Involving unions and including relevant collective agreement clauses.
- Providing a safe environment to talk about the issues; offering separate sessions for women and men initially.
- Being prepared to offer referral information when disclosures occur.
- Training management and staff separately.
- Offering follow-up sessions where differing perceptions can be discussed.
- Giving participants a chance to practice dealing with a range of preventive options.
- Timing training to avoid current "flare-up" situations.
- Using audiovisual materials that show a representative workforce participants can relate to.
- Special training for investigators and advisors.

Monitoring and Review

What are the indicators of change? Numbers don't tell the whole story. Since most incidents get handled informally, formal complaints of sexual harassment only account for a small percentage of cases. An initial increase in the number of cases reported may actually indicate success. Several methods can help measure an organization's progress:

- feedback from advisors and those doing investigations;
- workplace surveys, focus groups, union feedback;
- periodic "walk throughs" and observations;
- training evaluations and follow-up;
- discussions at management meetings;
- exit interviews and high turnover "alerts";
- regular policy reviews.

A case study: Gita, an employee of "Able Company"

After developing their sexual harassment policy, Able Company distributed a pamphlet describing their policy to all employees along with their paycheques. Because many in their workforce spoke English as a second language, they translated the pamphlet into Italian, Portuguese and Greek, and distributed it at orientation sessions for new employees. In addition, they put posters around the workplace and included articles on sexual harassment in the company newsletter.

Reactions to the policy were mixed. Although there was general support, many people feared the company was "opening a can of worms" and "creating a problem where none existed."

Sexual harassment training was optional. Some units did not participate.

Gita, an employee of Able Company, was being subjected to unwelcome comments and sexual advances from her acting supervisor, Peter. On several occasions, she told Peter that she did not like his comments and asked him to stop. Recently things had been getting worse. She wondered whether her company was serious about stopping sexual harassment. She decided to go to the newly appointed advisor, Helen, for advice. Helen offered support, listened carefully to her concerns and feelings, explained the range of options she could choose from and, realistically, what she could expect to happen with each option.

Gita found her talk with Helen very helpful and decided to write a letter, with her help, to Peter.

Gita kept a copy of the following letter and sent the original, registered, to Peter.

Sample Letter

Registered Current date

Peter L
Able Company
000 Main Street
Port Colborne, Ontario

Dear Peter:

Part I: The facts

On three separate occasions, you have made sexual comments to me, asked me personal questions of a sexual nature, and touched me in inappropriate ways. Despite my telling you each time that your sexual comments and physical touching are unwelcome, you have not stopped.

Part II: Feelings/Thoughts

Your actions are causing me a great deal of stress. I have had to get medication to help me sleep at night. I have been working at Able Company for six years now and I liked my job. I used to look forward to coming to work and now I dread it. Your behaviour is making it difficult for me to concentrate and do my job properly.

Part III: What should happen

I don't ever want you to touch me again or to make sexual remarks to me. If you do not correct this situation immediately by stopping your objectionable behaviour, I will be forced to take further action.

Sincerely,

Gita W.

Despite the letter, Peter continued to sexually harass Gita. She decided to file a formal complaint under her company's sexual harassment policy.

Upon investigation, the evidence supported Gita's complaint. Peter was removed from his Acting Supervisor position, given five days suspension without pay, and offered counselling. Upon hearing of the penalties, several of Gita's co-workers took up a collection for Peter. People ignored Gita at work and she was made to feel responsible for what had happened. After three very stressful months, Gita quit her job and left the company.

What else has to happen?

Unfortunately, Gita's experience is a common one. Developing and implementing policies and procedures is an important first step, but is not enough. Organizations serious about eliminating the behaviours that result in sexual harassment need to examine their current values and symbols. What kinds of actions are tolerated or ignored? Does the "old boys'" network still exist, excluding women from positions of status? Are sexually explicit jokes or pin-ups part of the workplace culture?

Even when the policy and procedures are known, there are many reasons why people are reluctant to take formal action. Fears of retaliation and negative peer pressure are based on experience. In many cases where charges of persistent and serious sexual harassment were substantiated, the harassed women returned to a "chilly" workplace climate only to have to deal with hostile reactions from co-workers. This is what happened to Gita.

Preventing sexual harassment means changing some parts of the organizational culture and developing a work environment where these behaviours become unacceptable.

How well is your workplace doing?

Score one point for each "yes" answer

		YES	NO
1	**Policy.** Do you have a written policy that includes: statement of intent to eliminate sexual harassment; a clear definition of different forms of sexual harassment; rights and responsibilities; statement against reprisals?	☐	☐
2	**Information.** Has your written policy been distributed to everyone in the workplace? Does everyone know how to get additional information and/or advice?	☐	☐
3	**Procedures.** Do you have procedures and timelines for investigating cases, including options/choices for informal resolutions?	☐	☐
4	**Confidentiality.** Is confidentiality assured for all parties? Are records secured and kept separately from personnel files?	☐	☐
5	**Support.** Is there a support network for people who have experienced sexual harassment and for staff who are particularly vulnerable?	☐	☐
6	**Responsibilities.** Is there a clear focus on the responsibility of managers to ensure that staff understand and respect the policy?	☐	☐
7	**Training.** Is training provided for all management and staff that addresses legal rights and responsibilities, and changing the workplace climate and norms?	☐	☐
8	**Integration.** Is the prevention of sexual harassment linked to other employment equity issues? Is this training integrated into supervisory and management training? Into health and safety training?	☐	☐
9	**Commitment.** Is there a demonstration of senior management commitment to preventing sexual harassment and promoting equal opportunity? Are sanctions for founded charges prompt and equitable?	☐	☐
10	**Monitoring and Review.** Are there mechanisms to monitor implementation, review policy and procedures, and ensure a high level of awareness and compliance?	☐	☐

Scores

9–10 Well done. Keep up the good work.

6–8 You are on the right track. Good effort.

1–5 You have made a start. You have a lot of work ahead.

CHAPTER FIVE SUMMARY

- Ignoring sexual harassment does not work; employers need to take positive action.
- Prevention of sexual harassment involves organizational change.
- Developing an effective policy and procedures is a first step.
- Workplace policy definitions should accurately reflect the nature of sexual harassment.
- It is important to provide a range of informal and formal resolution options.
- Demonstrated senior management commitment is critical.
- Preventing sexual harassment, like achieving other organizational goals, is most effective with employee participation right from the start.

CHAPTER SIX: CASE STUDIES

Case Study #1
Bergen Electronics

Robert Parkes, a vice president in charge of marketing at Bergen Electronics, received a visit from a district manager, Lynn Rawlings. Visibly upset, Lynn described the behaviour of the vice president in her division, Paul Trilling. "He leaned up against me at work again today and told me a disgusting story about his sexual life. Then he suggested we ride together to the meeting downtown tomorrow to cut costs on two taxis. I try and stay out of his way but he keeps finding reasons to meet with me. He has been doing this for several months now and I just want him to stop!"

Robert knows that his company has a sexual harassment policy but this is the first time he has had to deal with a specific incident.

Check which of the following option(s) you would recommend? Why?

☐ A Robert should tell Lynn that she is overreacting. Paul has been with the company for 18 years; he is known for his flirting behaviour. He doesn't mean anything by this; she should be flattered.

☐ B Robert should go speak to Paul informally and warn him "to cut out this behaviour" or he could be in a lot of trouble.

☐ C Robert should remind Lynn of the company's procedures for dealing with sexual harassment and send her to the advisor. Robert should also let the company president know about this incident.

Answer

C is the best answer. Since the accused harasser is Robert's co-worker, it might be difficult for him to convey the seriousness of the situation. Encouraging Lynn to speak to the sexual harassment advisor is supportive and provides Lynn with several options. At the same time, Robert cannot afford to ignore the problem even though the accused is a vice president. The fact that Paul has been flirting for 18 years, despite a written sexual harassment policy, points to a larger problem at Bergen Electronics. In similar cases, court rulings have found employers liable for acts of sexual harassment by supervisors if the employer knew or should have known of the conduct and failed to take immediate and appropriate corrective action.

Case Study #2
Pitkin Brewery

Farida was the only female employee in the shipping section of Pitkin Brewery. Her co-workers constantly played practical jokes on her and sabotaged her work by giving her inaccurate information. The brewery walls were covered with graffiti and pin-up calendars. When Farida complained to her supervisor, he told her it was just "the way guys fool around" and she "should make an effort to get along or leave if she can't take it."

One day Farida comes to work and finds a picture of a nude woman, tied up with ropes, on her locker. Farida's name has been written next to the picture. She feels she cannot continue working in this environment but she needs her job.

Which of the following options would you recommend to Farida? Why?

☐ A Leave the job and find another one. The guys are not going to change and will continue to make things difficult for her.

☐ B Farida should go to the level above her supervisor and speak to his manager.

☐ C Farida and her co-workers are in the same union. She should speak to her union steward.

☐ D Farida should go to the Ontario Human Rights Commission and make a formal complaint against her co-workers.

☐ E Farida should request a new, more effective sexual harassment policy.

Answer

The policy is not the problem here; writing a new one would not help. Leaving the job would create economic and emotional hardship for Farida and most likely create similar problems for the next female employee. Farida can choose any or all of options B, C, or D. Based on court rulings, this would be an example of a hostile or poisoned work environment. The supervisor is allowing behaviour that degrades and exploits other employees based solely on their sex. The employer of Pitkin Brewery could also be held responsible for the actions of his employees. He will have to show that he did everything possible to stop the unwanted behaviours.

Case Study #3
Kendal & Rogers Law Firm

Louise is the office manager at Kendal & Rogers law firm. Two months ago she ended a relationship with Mario, one of the law partners. Since then Mario has continued to call her and sometimes appears at her house uninvited late at night. She refuses to see him outside of work and has repeatedly asked him to stop calling her. Mario often finds excuses to call Louise into his office, and has publicly told her that her work is unsatisfactory and made her redo reports unnecessarily. Louise has been with the law firm for six years and has always had excellent performance appraisals. She does not want to make trouble but she wants Mario to stop harassing her. She is afraid to file a complaint because everybody knew about her relationship with Mario.

What do you think Louise should do? Why?

☐ A Louise should speak to one of the other law partners and see if she can transfer to another position in the company, even if it means getting paid less.

☐ B Louise should seek advice from the personnel officer who is familiar with the company's sexual harassment policy.

☐ C Louise should find a law firm specializing in these types of cases, and obtain legal advice.

☐ D Louise should seek advice from the Ontario Human Rights Commission.

Answer

Options B, C or D are the best answers. The fact that Mario once had a consensual relationship with Louise does not give him the right to sexually harass her. Like all employees, Louise is entitled to protection from sexual harassment. This is often a difficult area for many organizations. It is important to recognize the potential for relationships which begin as consensual to become harassing, particularly when there is a difference in power. Organizations may wish to refer to the issue of consensual relationships in their sexual harassment policy.

Case Study #4
City of Blankenberg

Tony had spent twenty-four years working his way up to a senior administrator position in the Department of Parks and Recreation for the City of Blankenberg. One Monday morning, he was called into the Commissioner's office, told he had been accused of sexual harassment, and suspended. He was asked for the keys to his office and escorted out of the building. Tony, and the lawyer he hired, were unable to get any additional information from the City. After he was fired three weeks later, Tony sued the City for wrongful dismissal.

The charges arose from two female employees who stated that Tony was showing preferential treatment to one of their co-workers in exchange for sexual favours. The co-worker had also been fired. Both complainants stated their discomfort when Tony frequently put his arm around their shoulders and hugged them, "in a fatherly way."

Tony was exonerated and the City of Blankenberg was ordered to pay $280,000 in damages for wrongful dismissal.

How could the City of Blankenberg have avoided these charges?

☐ A By writing and distributing a comprehensive policy on sexual harassment to all employees.

☐ B Since Tony was known to be a physical person who liked to hug people, his boss should have spoken to him earlier about this behaviour.

☐ C The City should have followed "due process" and conducted a thorough investigation before firing Tony.

☐ D Instead of firing Tony, the City should have transferred him to another department or encouraged him to take early retirement.

Answer

Option D would not solve the problem. Options A and B are both important steps in working toward preventing sexual harassment. Option C is the best answer. Both Tony and the complainants are entitled to a fair and equitable process that respects their rights. In this case, the City jumped the gun and acted without following its own internal procedures.

CHAPTER SEVEN: THE BENEFITS OF PREVENTION

The ultimate test for any program is that it works: offensive behaviours are reduced, people feel free to voice complaints, managers respond effectively, and the rights of all employees are protected.

There are many pressures on organizations today to make major changes in the way they do business. High turnover, high absenteeism, and low morale caused by sexual harassment affect productivity. Waiting for incidents to occur before taking action can be costly and time-consuming and leave the employer at risk for legal action. Preventing sexual harassment makes good business sense.

Because the behaviours that make up sexual harassment are often woven into the social fabric of the workplace, the problem remains invisible. Breaking down the invisible barriers means correcting the power structures and misinterpretations that contribute to sexual harassment.

Written policies, complaint procedures and legal remedies need to be developed to help deal with sexual harassment. But organizations that want to focus on prevention also need to create "new taboos," to make unacceptable behaviours which treat women as sexual objects. The ultimate test for any program is that it works: offensive behaviours are reduced, people feel free to voice complaints, managers respond effectively, and the rights of all employees are protected.

Employers have a responsibility to:

- prevent and eliminate sexual harassment in the course of employment
- ensure that all employees behave in accordance with the *Human Rights Code*
- protect victims of harassment from retaliation when a complaint is made
- act promptly and fairly for all

Employees have a right to:

- freedom from sexual harassment in the workplace
- work with dignity and self-respect
- register a complaint without fear of reprisal
- equal treatment in employment without discrimination because of sex

EVERYONE CAN HELP

■ Employers:	Take a clear stand and demonstrate your commitment. Monitor your work place for evidence of change.
■ Supervisors/Union representatives:	Deal with situations quickly and fairly. Prevent abuses of power.
■ Bystanders:	Do not be afraid to break rank and say that you do not think a sexual comment/joke is funny. Tell the person to stop. Walk away.
■ Co-workers/Friends:	Be a good listener. Be supportive. Help the person decide what to do.

Acting together can bring change – and benefits everyone in the workplace.

OTHER RESOURCES

A Who else can help? 37

B Sample policies and procedures 38

C Videos and films 41

D What else to read 47

In an emergency

The local rape crisis centre. The closest one is (tel.)___________
The local police. (tel.) __________

Human Rights offices

Ontario Human Rights Commission

Provincial Office: 400 University Ave., Toronto M7A 2R9.
(416) 314-4500; TDD (416) 314-4535.

Toronto Offices: (Area codes are 416)

Central. 595 Bay St., 4th Floor, Toronto M5G 2C2. 326-9511.

East. 2500 Lawrence Ave. E., 2nd Floor, Scarborough M1P 2R7. 314-3555.

West. 2 Robert Speck Parkway, Suite 310, Mississauga L4Z 1H8. 273-7811.

Eastern Region Offices: (Area codes are 613)

Ottawa. 255 Albert St., 4th Floor, K1P 6A9. 232-0489.

Kingston. 80 Queen St., Suite 202, K7K 6W7. 548-6750.

Hamilton/Niagara Region Offices: (Area codes are 416)
NOTE: Area codes will change to 905 by October 1993

Hamilton. 110 King St. W., Suite 310, L8P 4S6. 521-7870.

St. Catharines. 1 St. Paul, Suite 603, L2R 7L4. 684-7406.

Southwest Region Offices: (Area codes are 519)

London 255 Dufferin Ave., Suite 601, N6A 5K6. 438-0076.

Kitchener. 824 King St. W., 4th floor, N2G 1G1. 570-9622.

Windsor. 500 Ouellette Ave., Suite 305, N9A 1B3. 256-8278.

Northern Region Offices:

Sudbury. 199 Larch St., 6th Floor, P3E 5P9. (705) 256-8278.

Sault Ste. Marie. 390 Bay St., 3rd Floor, P6A 1X2. (705) 942-8417.

Thunder Bay. 28 North Cumberland St., Suite 403, P7A 4K9. (807) 343-6003.

Timmins. 210 Spruce St. South, Suite 103, P4M 2M5. (705)268-2838.

Kenora. 227 Second St. South, 3rd Floor, P9N 1G1. (807) 468-2866.

Canadian Human Rights Commission

National Office: 320 Queen St., Tower A, Place de Ville, Ottawa K1A 1E1.
(613) 995-1151; Fax (613) 996-9661; TDD (613) 996-5211.

Ontario Regional Office: 200-1235 Bay St., Toronto M5R 3K4.
(416) 973-5527; Fax (416) 973-6184; TDD (416) 973-8912.

National Capital Region Office: 915-270 Albert St., Ottawa K1P 5G8.
(Mailing address: P.O. Box 2052, Station D, Ottawa K1P 5W3)
(613) 996-0026; Fax (613) 996-9932; TDD (613) 998-5927.

Excerpt from: Carleton University

Date Issued: September 1991

SEXUAL HARASSMENT POLICY

Elements of the policy

The policy consists of six parts. These are:

A) Preamble

B) Definitions

C) Staffing and Organization

D) Advisory Services

E) Mediation Services

F) Formal Allegations of Misconduct

D.4.1 Preamble

Policy Statement

(1) The University endeavours at all times to provide a working and learning environment that is supportive of scholarship and research and the fair treatment of all members of the University community. The University upholds academic freedom. At the same time, academic freedom also implies a responsibility to deal ethically and fairly with all members of the University community and to avoid discrimination. The University cannot accept behaviour that is likely to undermine the dignity, self-esteem, or productivity of any employee or student. Sexual harassment violates fundamental rights, personal dignity and personal integrity.

D.4.2 Definitions

Sexual Harassment by Individuals

(1) Sexual harassment may occur irrespective of gender and is:

(a) unwanted attention of a sexually oriented nature, made by a person who knows or ought reasonably to know that such attention is unwanted; and/or

(b) an implied or expressed promise of reward for complying with or submitting to a sexually oriented request or advance; and/or

(c) an implied or expressed threat of reprisal for not complying with or submitting to a sexually oriented request or advance; and/or

(2) Sexual harassment may include, but may not be limited to, behaviour such as:

- unwarranted touching;
- suggestive remarks or other verbal abuse in a sexual context;
- leering;
- compromising invitations;
- demands for sexual favours;
- sexual assault.

(3) Sexual harassment may also be:

Hostile Environment

engaging in a course of sexual comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome. This form of sexual harassment may affect individuals or groups. It may take the form of excluding an individual or a group from rights and/or privileges to which they are otherwise entitled.

Proscribed Behaviour

(4)Sexual harassment may be psychological, verbal or physical and may be all of these. It is behaviour prohibited by the University for all persons and circumstances over which the University has jurisdiction. In some of its forms it may contravene the *Human Rights Code of Ontario*. Sexual assault is a crime pursuant to the *Criminal Code*.

Jurisdiction of the University

(5)Regulations governing the conduct of students and employees of the University are applied to those times and places at which the actions such employees and students relate to or impinge upon their function as such.

Excerpt from: The Municipality of Metropolitan Toronto

Where is the workplace?

The workplace is not confined to the offices and buildings of the Metropolitan Corporation. It also includes company cafeterias, washrooms, locker rooms, worksites, on-road vehicles and any other location where the business of the Municipality is being conducted.

Harassment which occurs outside the workplace but which has repercussions in the work environment, adversely affecting employee relationships, may also be defined as workplace harassment.

Excerpt from: Ontario Hydro

Date Issued: April 1990

DECISION RULES

Line management's responsibility

Each supervisor/manager is responsible for:

- establishing and maintaining a work environment free from sexual harassment for each individual employee, and for eliminating sexual harassment if it occurs in her/his unit;
- treating complaints seriously, including investigating and taking appropriate action when sexual harassment complaints are raised in her/his unit;
- making reasonable accommodation to an employee's objection to an abusive work environment;
- taking appropriate action when she/he has knowledge of sexual harassment in any part of the Corporation;
- communicating and reinforcing the corporate policy and procedure on sexual harassment to present employees and new employees, and ensuring that employees are aware of the complaint mechanism, including the supervisor's role in these mechanisms.

Supervisors who are aware of, or who reasonably ought to be aware of sexual harassment taking place in their work unit must take appropriate action to stop it. Any supervisor who does not investigate and take appropriate action in these circumstances will be disciplined and may also be held liable under the *Ontario Human Rights Code.*

Employees' responsibility

Employees who feel that they are victims of sexual harassment have a right and responsibility to report their concerns to their supervisor or other appropriate contact.

Employees who witness sexual harassment have a responsibility to report their observations to their supervisor.

Any employee found to have engaged in any type of sexual harassment will be disciplined up to and including dismissal.

Excerpt from: United Steelworkers of America

Worker/Worker Sexual Harassment

Our Policy dealing with worker/worker sexual harassment complaints is based upon a desire to mediate resolutions between co-workers in an amicable and non-adversarial manner. Because the workers involved are both members of our union, emphasis will be placed on resolving the complaint without intervention of the employer, government agencies or the courts. It is only where mediation fails that collective agreement provisions dealing with conflict resolution may be triggered.

Henceforth the United Steelworkers of America and all our local unions in Canada will assist the victims of sexual harassment while at the same time assuring respondents that their local union will vigorously defend them where the local union has determined that they have been unjustly disciplined by their employer.

Videos and Films

These elements should be considered when selecting a video/film:

- A representative workforce is featured.
- Content and settings are relevant to the workplace.
- Canadian or Ontario legislation is referred to.
- No stereotypes in language, job description, interaction.
- Material is not outdated.
- Presentation style and length are suitable to the audience.

The Power Pinch: Sexual Harassment in the Workplace

16 mm film; 1981; 26 minutes

Uses interviews with women to show different types of sexual harassment behaviours. Demonstrates difference between flirtation and sexual harassment; illustrates poisoned environment; addresses issue of abuse of power and the office atmosphere of "going along with the guys." Deals with corporate costs and informs managers of their responsibility in preventing sexual harassment. Although old, it is not outdated. Refers to U.S. legislation. Includes diversity in workforce.

Suitable audience:
Professionals, corporate managers

Presentation style:
Interviews/vignettes with on-screen narrator

Setting:
Office

Source:
Marlin Motion Pictures
211 Watline Avenue, Mississauga, Ontario, L4Z 1P3 (416) 890-1500

Guides:
Leader's Guide, Manager and Employee Handbook

How far is too far? (20/20)

Video; 1987; 17 minutes

ABC News 20/20 segment with hosts Hugh Downs and Barbara Walters. Reporter Lynn Sherr interviews two women whose victories in court have helped establish higher standards for behaviour on the job. Refers to U.S. legislation. Non-diverse workforce.

Suitable audience:
Professional, corporate managers

Presentation style:
Documentary/vignettes

Setting:
Washington architectural firm

Source:
Marlin Motion Pictures
211 Watline Avenue, Mississauga, Ontario, L4Z 1P3 (416) 890-1500

Guides:
Discussion Guide

Sexual Harassment

Video; 1989; 44 minutes

Thirteen part video. Host Peter Quarry discusses sexual harassment – what it is and how to prevent it – with female and male studio audience, who decide whether four dramatised office situations are sexual harassment. Addresses some assumptions made by men in interaction with women. Non-diverse workforce.

Suitable audience:
Academic

Presentation style:
Interviews/vignettes

Setting:
Australian television studio

Source:
Marlin Motion Pictures
211 Watline Avenue, Mississauga, Ontario, L4Z 1P3 (416) 890-1500

Guides:
Booklet

Sexual Harassment in the Workplace

Video; 1988; 20 minutes

Explores sexual harassment through a series of vignettes and interviews. Outlines the responsibilities of employers and the rights of employees under the *Canadian Labour Code* for federally regulated businesses. Provides information on prevention and redress. Deals with sexual harassment by co-workers and supervisor and demonstrates the poisoned work environment. Examples include a non-traditional apprentice carpenter. Non-diverse workforce.

Suitable audience:
Technical, clerical staff, trades

Presentation style:
Interview/vignettes/narration

Setting:
Mostly office

Source:
Produced by Women's Bureau, Labour Canada
165 Hotel de Ville,
Place du Portage, Phase 2, Hull, Québec L1A 0J2 (819) 953-0055

Guides:
N/A

Workplace Hustle

16 mm film; 1980; 30 minutes

Narrated by Ed Asner with an interview of Lyn Farley, author of *Sexual Shakedown*, who stresses the damaging effects of sexual harassment. Shows a group of women and men discussing sexual harassment from different male/female perspectives. Differentiates between sex and sexuality; emphasizes problem as institutional/systemic; encourages women to speak out and act to stop harassment. Explains the need for informal supports to deal with social expectations using the example of the "macho" male. Diverse workforce.

Suitable audience:
General, corporate managers, employees

Presentation style:
Vignettes/narration

Setting:
Office, non-traditional work

Source:
L. M. Media Marketing
115 Torbay Road, Unit 9,
Markham, Ontario L3R 2M9
(416) 475-3750

Guides:
N/A

Taking Action

Video; 1986; 27 minutes

Developed by Petro-Canada as a communication tool for its workforce. Hosted by Peter Gzowski, defines sexual harassment, shows a series of vignettes which demonstrate different types of harassment and stress the importance of a company policy. It provides examples of peer pressure, gender discrimination, and poisoned work environment.

Some workforce diversity.

Suitable audience:
Non-traditional workers, clerical staff

Presentation style:
Vignettes

Setting:
Office/gas station

Source:
L. M. Media Marketing
115 Torbay Road, Unit 9,
Markham, Ontario L3R 2M9
(416) 475-3750

Guides:
N/A

Breaking the Trust: Sexual Harassment on Campus

Video; 1986; 25 minutes

Based on case studies, research in universities and the educational system, shows situational enactments of sexual harassment incidents. Interviews students and staff who have experienced sexual harassment on campus and talk about their feelings. Vignettes demonstrate gender discrimination and different ways in which men harass and intimidate women. Encourages women to speak out and seek support. Some diversity in workforce.

Suitable audience:
Academic/educational community

Presentation style:
Vignettes/interviews

Setting:
University of Western Ontario campus

Source:
L. M. Media Marketing
115 Torbay Road, Unit 9,
Markham, Ontario L3R 2M9
(416) 475-3750

Guides:
N/A

Courting Equality

Video; 1989; 25 minutes

Two university students discuss discrimination and harassment with LEAF (Women's Legal Education and Action Fund) representative. Presents an overview of different types of discrimination cases LEAF deals with including pregnancy discrimination, sexual assault, etc. Solicits support for LEAF. Non-diverse workforce.

Suitable audience:
Academic

Presentation style:
Mostly lecture/discussion/short vignettes

Setting:
University cafeteria

Source:
Women's Legal Education and Action Fund (national office)
489 College Street, #403,
Toronto, Ontario, M6G 1A5
(416) 963-9654

Guides:
N/A

A Costly Proposition: Sexual Harassment at Work

Video; 1986; 23 minutes

Five-unit training program which uses vignettes to focus on subtle and complex issues surrounding sexual harassment. Each vignette addresses the following different aspects:

- "Quid pro quo" harassment

- Harassment by third parties
- Hostile work environment
- Non-participant harassment
- Grey areas

Deals with legal implications and focuses on preventive solutions. Non-diverse workforce.

Suitable audience:
Professional staff, supervisors, those in the creative arts field

Presentation style:
Vignettes

Setting:
Film making location, music business

Source:
International Tele-Film
47 Densley Avenue, Toronto, Ontario, M6M 5A8
(416) 241-4483

Guides:
Leader's Guide, Participant Guide

Sexual Harassment in the Workplace...Identify. Stop. Prevent. (Part I)

Video; 1990; 23 minutes

Defines sexual harassment, how to identify different types and how to prevent it from happening. Provides very basic information. Refers to U.S. legislation. Non-diverse workforce.

Suitable audience:
Office workers, supervisors

Presentation style:
Vignettes

Setting:
Office

Source:
International Tele-Film
47 Densley Avenue, Toronto, Ontario M6M 5A8
(416) 241-4483

Guides:
N/A

Handling the Sexual Harassment Complaint (Part II)

Video; 1990; 15 minutes

Explains steps in handling complaints from receiving to investigation and action. Emphasizes benefits of internal resolution over lawsuit. Provides overview of the process emphasizing the need to deal with incidents early on. Refers to U.S. legislation. Non-diverse workforce.

Suitable audience:
Supervisors, managers

Presentation style:
Vignettes

Setting:
Office

Source:
International Tele-Film
(see above)

Guides:
N/A

It's Not Just Courtesy, It's the Law

Video; 1989; 27 minutes

Uses various situations to illustrate examples of subtle sexual harassment. Shows both men and women as victims of sexual harassment with the male victim handling the situation more effectively. Presents a comprehensive overview of some

complex issues using a variety of work settings. Stresses how difficult it is to change behaviours until the situations hit home. Diverse workforce.

Suitable audience:
Supervisors, managers, employees, non-traditional workforce

Presentation style:
Vignettes

Setting:
Office, non-traditional work settings

Source:
Wilson Smith Learning Resources
39 Lakeshore Road East, Mississauga, Ontario L5G 1C9
(416) 271-8381

Guides:
N/A

Call Me Sister...Call Me Brother

Video; 1988; 20 minutes

Deals with sexual, racial, and general harassment between co-workers. Stresses different perceptions of behaviours by men and women. Presents examples of both men and women being harassed. Using a cartoon style, takes the viewer through the complaint process. Diverse workforce.

Suitable audience:
Union member, non-traditional workforce

Presentation style:
Interview/vignettes/cartoons

Setting:
Foundry/factory

Source:
Produced by the Canadian Auto Workers Union,
205 Placer Court, Willowdale, Ontario, M2A 3H9
(416)497-4110

Guides:
N/A

All the Wrong Moves

Video; 1988; 23 minutes

Through the use of three vignettes, shows range of sexual harassment behaviours with legal definition. Explains rights, responsibilities and liabilities of both individuals and organizations. Using realistic examples, demonstrates hostile work environment with co-workers and subtle harassment by supervisor. Refers to U.S. legislation. Some diversity in workforce.

Suitable audience:
Management, technical staff, workers

Presentation style:
Vignettes

Setting:
Office, non-traditional work setting

Source:
International Tele-Film
47 Densley Avenue, Toronto, Ontario M6M 5A8
(416) 241-4483

Guides:
N/A

Sisters and Brothers: Working Together

Video; 1992; 16 minutes

Stephen Lewis, a well known figure in Canadian public life, offers

candid reflections about equality for women in the labour movement. The former ambassador to the United Nations addresses a number of issues including sexual harassment, employment equity, discrimination against women and minority groups, and union policies regarding women members. Lewis urges union leaders to open the doors to women's full participation and to remove barriers to women's equality by developing policies on such problems as sexual harassment. The video is designed to support discussion about the issues.

Suitable audience:
Union leaders, members, employees

Presentation style:
Lecture

Setting:
Lewis' home

Source:
Produced by the United Steelworkers of America District 6,
200 Ronson Drive, Suite 607,
Etobicoke, Ontario, M9W 5Z9,
(416) 243-8792
– in collaboration with the Ontario Women's Directorate

Also available through
L. M. Media Marketing
115 Torbay Road, Unit 9,
Markham, Ontario L3R 2M9
(416) 475-3750

Guides:
User's guide

Sexual Harassment in the Workplace: Working it Out

Video; 1992; 20 minutes

The Ontario Federation of Labour has developed this video to raise awareness of sexual harassment with union leaders and members. Women victims of harassment in the workplace tell their stories. Spokespersons from different unions (Steelworkers, CUPE, CAW, PSAC, etc.) explain how important this issue is to unions in the '90s and what they can do to address it. Diverse workforce.

Suitable audience:
Union leaders, members, employees, managers

Presentation style:
Interviews/narration

Setting:
Factory, office, shopfloor

Source:
Produced by OFL
15 Gervais Drive,
Don Mills, Ontario, M3C 1Y8
(416) 441-2731 – in collaboration with the Ontario Women's Directorate

Also available through
L. M. Media Marketing
115 Torbay Road, Unit 9,
Markham, Ontario L3R 2M9
(416) 475-3750

Guides:
Video discussion workbook

What else to read

Sexual Harassment in the Workplace

Aggarwal, Arjun P. (Toronto: Butterworths, 1992, revised edition).

A Canadian study of workplace harassment, important in Canadian cases, and frequently quoted in the decisions; reviews various legal and other definitions of sexual harassment, both from Canada and from other countries, and provides a synthesis of these definitions; includes Canadian court cases, human rights tribunals and boards of inquiry, and arbitration decisions (in unionized workplaces); discusses how racial harassment decisions are used in sexual harassment legal cases.

How Men Feel: Their Responses to Women's Demands for Equality and Power

Astrachan, Anthony. (New York: Doubleday, 1986).

The book focuses on the United States, but the author was also accepted as an expert witness on causes of sexual harassment in Ontario; based on interviews and reviews of other studies, suggests four types of male reaction to women in the workforce: the supporters, the pragmatists, the ambivalents and the opponents; argues that some men are frightened by competent women at work, so try to treat them as the familiar "wife, mother, lover or whore," instead of welcoming competence.

The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women

Backhouse, Constance and Leah Cohen. (Toronto: MacMillan, 1978).

One of the first Canadian studies, also informed by the U.S.'s experience and cases; reviews past studies and surveys of how common sexual harassment in the workplace is, discusses why it is under-reported, its causes, and its many forms; discusses common myths about sexual harassment in the workplace, why these beliefs are so common, and why there is resistance to changing beliefs and stopping harassment; provides suggestions for overcoming resistance and for preventing and ending sexual harassment in the workplace.

Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination

MacKinnon, Catharine A. (New Haven: Yale University Press, 1979).

The first legal study of workplace sexual harassment in the U.S., and still influential in important Canadian cases; looks at how the working world is sex segregated, why women are therefore subjected to sexual harassment, and legal approaches to sexism and racism; discusses the legal relationship between sexual harassment and sex discrimination; presents two types of harassment (quid pro quo and the poisoned work environment); discusses women's experience of these, and their legal contexts.

RESOURCE 'D'
WHAT ELSE
TO READ

Other references that may be useful for employers, for human resources personnel, or for sexual harassment prevention advisers to make available as required:

Canadian Woman Studies/les cahiers de la femme—

(1) Violence Against Women

(Volume 11, No. 4, Summer 1991)

(2) Violence Against Women: Strategies For Change

(Volume 12, No.1, Fall 1991)

These two special issues provide a context for greater understanding of the problems of violence against women, including sexual harassment in the workplace; they also contain information, ideas and strategies about women, men and organizations taking actions to stop the violence; many libraries carry this magazine or, if you prefer, you may purchase back issues; write to CWS/cf at 212 Founders College, York University, 4700 Keele Street, Downsview, Ontario M3J 1P3 or call them at (416) 736-5356.

Georgie Porgie: Sexual Harassment in Everyday Life

Wise, Sue and Liz Stanley (London: Pandora/Routledge & Kegan Paul, 1987).

While based on perspectives from England, this very readable book also reviews definitions, legislation and strategies from other countries, particularly the U.S.; contains a good analysis of popular misconceptions about sexual harassment, including analysis of news reporting and media coverage regarding sexual harassment; using accessible language, integrally considers multiple forms of harassment, an historical review of trade union actions, and consideration of the sexual harassment of heterosexual and lesbian women.

Acknowledgements

During the preparation of this publication, many organizations and individuals gave freely of their time and expertise to the development of this publication. These people are far too numerous to mention here, but it would not have been possible to complete this publication without them and we offer our appreciation.

We also wish to thank the organizations which shared their policy statements and program initiatives so that others might benefit from their experience.

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE:

It has to STOP.

Ontario Women's Directorate

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

LES ENJEUX DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

[illegible] générale
[illegible]on
[illegible] Ontario

Février 1993
ISBN 0-7778-0875-7
Imprimé sur du papier recyclé

[L]e harcèlement sexuel constitue un abus de pouvoir puisqu'il exploite la situation d'inégalité dans laquelle se trouvent les femmes. (Drapeau, Le harcèlement sexuel au travail, 1991, page 2.)

[L]e harcèlement sexuel au travail [... est] une forme de discrimination, d'abus de pouvoir et de violence faite aux femmes. Il comprend toutes formes d'attentions ou d'avances non désirées, à connotation sexuelle, qui provoquent l'inconfort, la crainte et menacent le bien-être et/ou l'emploi. (Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, Ça fait pas partie d'la job, 1989, pages 12 et 13.)

Les auteurs et les victimes du harcèlement sexuel peuvent être des hommes ou des femmes. Cependant, dans la hiérarchie du marché du travail actuel, ceux qui disposent du pouvoir de harceler les autres sexuellement sont en majorité les hommes, alors que les personnes les plus susceptibles d'être harcelées sont surtout les femmes. (Janzen c. Platy Entreprises Ltd., Cour suprême du Canada, 1989, 1 R.C.S. 1252, 1283.)

Table des matières

Remerciements ii

Préface iii

Introduction 1

Chapitre 1 — Définitions et caractéristiques du harcèlement sexuel 3

A. Les manifestations les plus courantes du harcèlement sexuel 3

– Exercice 1 «Est-ce du harcèlement sexuel?» 5

B. Mythes liés aux rôles sexuels : un malaise social 6

– Exercice 2 «Mythe ou réalité?» 8

C. Les effets du harcèlement sexuel sur le personnel 10

Chapitre 2 — Cadre juridique, définitions légales, responsabilités de l'employeur et coûts 11

A. Le harcèlement sexuel : un cadre juridique 11

B. Le harcèlement sexuel selon les tribunaux canadiens 12

C. Responsabilités de l'employeur 13

D. Les coûts du harcèlement sexuel au travail pour les employeurs 16

Chapitre 3 — Stratégies pour éliminer le harcèlement sexuel au travail 18

A. Élaboration d'une politique sur le harcèlement sexuel au travail : les composantes 18

B. L'énoncé de politique sur le harcèlement sexuel au travail 21

C. Les mécanismes de plaintes 22

– Exercice 3 «Évaluez vos connaissances...» 26

Questionnaire : Êtes-vous sur la bonne voie? 30

Conclusion : Le harcèlement sexuel au travail : maintenant c'est à vous d'agir... 31

Annexe — Exemples de politiques organisationnelles sur le harcèlement sexuel 32

Ressources 51

Remerciements

Nos remerciements très sincères vont aux nombreuses personnes et organismes qui ont participé, directement et indirectement, à la préparation de ce guide.

Nous voulons également souligner la contribution des organismes qui ont bien voulu nous faire partager leur expérience en matière de politique et de programme visant à éliminer le harcèlement sexuel au travail.

Préface

Le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène nouveau. Il fait maintenant l'objet d'un débat dans bien des cercles, en particulier au sein des entreprises et des organismes. Parmi les questions soulevées, on retrouve les suivantes : «Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?»; «Comment fait-on pour distinguer entre le «flirt» et les formes de comportement, paroles ou gestes, s'apparentant au harcèlement sexuel?»; «Quelle est notre responsabilité envers les membres du personnel qui se heurtent au harcèlement sexuel?». Il y a plusieurs réponses aux deux premières questions, mais une seule à la troisième: les employeurs sont légalement responsables d'assurer à leur personnel un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

Les enjeux du harcèlement sexuel au travail est un guide d'information et de sensibilisation destiné particulièrement aux organismes et entreprises dont une part importante de l'effectif est de langue française.

Conçu dans le but de remédier au harcèlement sexuel au travail, ce guide fournit des exemples de harcèlement, présente les effets du harcèlement sexuel, offre aux organismes et aux entreprises une gamme de stratégies en vue d'éliminer ce phénomène. Cet outil de travail comprend des exercices afin d'aider les organismes et les entreprises à détecter et à identifier le harcèlement sexuel. De plus, il décrit les principaux éléments requis pour l'élaboration d'une politique et d'un programme efficace de lutte au harcèlement sexuel. Enfin, il comprend une liste de ressources écrites et visuelles de langue française sur le harcèlement sexuel.

INTRODUCTION

L'expression «harcèlement sexuel» fait pour la première fois son apparition à la suite d'un sondage qu'effectuait le magazine américain RedBook en 1976. Pourtant, le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène social nouveau et constitue une caractéristique inhérente du marché du travail.[1] Toutefois, ce n'est que depuis quelques années que les personnes harcelées, en majorité des femmes, dénoncent ouvertement cette forme de discrimination dont elles font l'objet.

Le harcèlement sexuel : un problème organisationnel surtout pour les femmes qui travaillent....

Le sondage mené auprès de 2 004 Canadiennes et Canadiens en 1981 par la Commission canadienne des droits de la personne révélait que les femmes, plus que les hommes, faisaient l'objet d'attentions sexuelles non-désirées considérées comme du harcèlement sexuel. Les résultats de ce sondage permettaient de conclure que 49 % de toutes les Canadiennes et 33 % de tous les Canadiens pourraient affirmer avoir été harcelés sexuellement au travail ou lors d'une prestation de services.[2]

Par la suite, la revue québécoise «La Vie en rose», conjointement avec le YWCA de Montréal, publiait en 1982 les résultats d'un sondage concernant le harcèlement sexuel au travail. Il en résultait que 64 % des 2 465 répondantes du sondage affirmaient avoir vécu au travail ce qu'elles associaient au harcèlement sexuel.[3]

Le harcèlement sexuel fait partie intégrante du continuum de la violence faite aux femmes.[4] Que cette violence survienne à la maison, dans la rue, ou au travail, elle doit être examinée sérieusement.

Le harcèlement sexuel: un abus de pouvoir

La relation de pouvoir qui existe d'une part entre employeurs et gestionnaires par rapport aux membres de leur personnel, et d'autre part entre collègues de travail, est souvent à l'origine du harcèlement sexuel. Aucune femme en milieu de travail n'est à l'abri du harcèlement sexuel puisqu'il se manifeste sans égard à l'âge, l'apparence, la race, l'occupation et la classe sociale.[5]

Dans la plupart des cas, le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec la sexualité et présente les caractéristiques d'un abus de pouvoir[6] s'exerçant dans le cadre des inéga-

[1] Greenglass, Esther R., *A World of Difference. Gender Roles in Perspective.* Toronto, John Wiley & Sons, 1982, Pollack, Wendy. "Sexual Harassment: Women's Experience vs. Legal Definitions", dans *Harvard Women's Law Journal*, vol. 13, printemps 1990.

[2] Drapeau, Maurice, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1991, p. 16.

[3] Moisan, Lise, «Les dessous du 9 à 5, suite et fin?», dans *La Vie en rose*, Montréal, septembre 1982, p. 17.

[4] Comité de la condition féminine, *La sainte paix! Pour éliminer le harcèlement sexuel*, Montréal, CSN, 1986, p. 18.

[5] Greenglass, op. cit., p. 186.

[6] Kem Murch Productions, *Breaking the Trust: Sexual Harassment on Campus*, guide accompagnant le vidéo «Breaking the Trust», London, Ontario, 1987, p. 11; Sandroff, Ronni, «Sexual Harassment in the Fortune 500», dans *Working Women*, décembre 1988, p. 69.

lités entre hommes et femmes au travail. Il se manifeste par le contrôle ou par la tentative de contrôle d'une personne par une autre,[7] en général, d'une femme par un homme.

Aucun milieu de travail n'est à l'abri du harcèlement sexuel. Les législateurs et les tribunaux ont jugé que les employeurs étaient directement responsables de l'élimination du harcèlement sexuel dans leurs entreprises et usines et d'en protéger leur personnel. Les employeurs sont également tenus responsables des coûts reliés aux poursuites civiles. Le harcèlement sexuel au travail entraîne des coûts considérables en raison du roulement du personnel, de l'absentéisme, etc.... Il est donc crucial qu'organismes et entreprises se dotent rapidement d'une politique efficace de lutte contre le harcèlement sexuel.

[7] Carrier, Marie-Christine, *Guide juridique pour l'application de la politique contre le harcèlement sexuel*, Montréal, Fédération des enseignantes et enseignants du Québec, p. 7, 1991.

Pour mettre sur pied une politique efficace visant à contrer le harcèlement sexuel en milieu de travail, il est nécessaire de bien définir ce concept.

A. Les manifestations les plus courantes du harcèlement sexuel

Les formes de harcèlement sexuel peuvent être regroupées principalement en deux catégories: le chantage au travail (également appelé «quid pro quo» dans le contexte légal) et le climat de travail empoisonné. À l'intérieur même de ces catégories, plusieurs types de comportements verbal, non-verbal et physique caractérisent le harcèlement sexuel.

1. Le chantage au travail (quid pro quo)

Une personne est contrainte de se soumettre à des avances de nature sexuelle exercées par l'entremise d'une autre personne en position d'autorité. Un refus peut entraîner des représailles telles un congédiement, une modification de l'emploi, une mutation. Cette forme de harcèlement sexuel est connue sous l'appellation de chantage au travail. Puisque peu de personnes qui harcèlent «iront jusqu'à donner un préavis de départ dans le genre 'compte tenu de votre refus de m'ouvrir les bras, je me vois dans l'obligation de vous fermer ma porte'. [La personne qui harcèle] maquillera le motif en invoquant un prétexte tel que l'incompétence ou le manque de travail.»[8] Les tribunaux, face aux plaintes de harcèlement sexuel au travail, n'hésiteront pas à considérer que le harcèlement justifie de façon raisonnable la démission «forcée» ou le congédiement d'une personne harcelée lorsque «la conduite est agressante, que les avances sexuelles persistent malgré leur rejet».[9]

2. Le climat de travail empoisonné

Une personne est obligée de supporter des blagues, des allusions, des insultes, des propositions, voire des menaces, toutes à caractère sexuel. Cela donne lieu à un climat de travail difficilement supportable, souvent intolérable, lequel affecte les conditions de travail du milieu ambiant. Cette forme de harcèlement est associée au climat de travail empoisonné. Lorsque les femmes exercent leur profession dans des milieux traditionnellement réservés aux hommes, elles doivent surmonter les préjugés, le scepticisme, voire l'hostilité avant de se faire accepter.[10] Dans ces conditions, le harcèlement sexuel au travail est un moyen utilisé pour décourager leur pleine participation au marché du travail.[11]

Un exemple de climat de travail empoisonné est fourni dans l'affaire Shaw. Madame Shaw travaillait depuis quatorze années à Levac Supply Limited où elle avait subi des commentaires à caractères sexuels de la part d'un employé. Ces commentaires l'avaient tellement bouleversée qu'elle avait démissionné. Le jugement rendu

[8] Drapeau, op. cit., p. 108

[9] Graesser c. Porto, (1983) 4 C.H.R.R. D/1569, (Ont. Zemans)

[10] Syndicat canadien de la fonction publique, *Trousse de sensibilisation sur le harcèlement*, Ottawa, 1991, p. 2

[11] Comité de la condition féminine, op. cit., p. 13

par la Commission ontarienne des droits de la personne a qualifié ces commentaires de harcèlement sexuel qui rendent le climat de travail empoisonné:

> «Que le harceleur dise à une femme qu'elle est attrayante et qu'il veut avoir des relations sexuelles avec elle ou qu'elle ne l'est pas et que personne ne voudra avoir des relations sexuelles avec elle, il s'agit d'une observation à caractère sexuel. Dans la mesure où elle est répétitive et a pour effet de créer un milieu de travail offensant, elle équivaut à du harcèlement sexuel au travail qui prend la forme d'une observation inopportune à caractère sexuel.»[12]

3. Tableau regroupant les comportements qualifiés de harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se manifeste à travers des comportements d'ordre verbal, non- verbal et physique.[13]

a. Le harcèlement sexuel verbal comprend :

- «[d]es blagues sexistes, des farces grossières et dégradantes;
- [d]es remarques sur l'apparence physique;
- [d]es remarques sur la vie privée: 'As-tu un chum?', 'Est- ce qu'il fait bien ça?';
- [d]es petits surnoms 'affectueux': 'Mon amour, mon lapin, ma biche';
- [d]es confidences insistantes [...de la personne qui harcèle]: 'Ma femme et moi, on ne fait plus l'amour, ça me prendrait quelqu'un comme toi, qui comprend';
- [d]es invitations réitérées de tous genres: 'Que fais-tu ce soir? Et demain? et samedi? On pourrait aller manger, danser, prendre un verre';
- [d]es propositions sexuelles explicites;
- des promesses sous-entendues ou carrément formulées: 'Si tu voulais, tu sais, ta promotion... ton augmentation...';
- des menaces de représailles, sur l'emploi ou sur la personne, en cas de refus.»

b. Le harcèlement sexuel non-verbal comprend :

- «[l]'affichage de matériel dégradant et/ou pornographique;
- [d]es regards qui mettent mal à l'aise;
- [d]es sifflements;
- [d]es notes de services, des dessins, des lettres [...];
- [l]a présence continuelle [...de la personne qui harcèle] près de soi, près de son lieu de travail (bureau, machine);
- [d]es signes explicites à connotation sexuelle;
- [l]a présence [...de la personne qui harcèle] autour du domicile.»

[12] Commission canadienne des droits de la personne, *Recueil des cas de harcèlement*, Ottawa, 1991, p. 8.

[13] Ces descriptions du harcèlement sexuel verbal, non-verbal et physique sont tirées du guide conçu par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Ça fait pas partie d'la job*, Montréal, la pleine lune, 1989, pp. 23 et 24

c. **Le harcèlement sexuel physique comprend :**

- «[d]es frôlements [...];
- [d]es attouchements de toutes catégories (de la petite tape amicale aux caresses forcées, [...] se faire pincer, tâter, embrasser, tasser dans un coin);
- l'assaut ([...la personné qui harcèle] passe carrément à la violence);
- l'agression sexuelle (le viol).»

Exercice 1 «Est-ce du harcèlement sexuel?»

Premier scénario

Jocelyne travaille dans une usine de fabrication de voitures. Lorsque son patron, Georges, lui demande de faire du travail, il pose presqu'à chaque fois les mains sur les épaules de Jocelyne. Mal à l'aise, elle a demandé à son patron de bien vouloir ne pas toucher ses épaules. Cependant, Georges continue de le faire.

Est-ce du harcèlement sexuel? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi?

Deuxième scénario

Lors d'une réunion d'équipe, le personnel de la Caisse populaire discute des événements à venir et des objectifs à atteindre. Profitant de la présence de presque toute son équipe, le chef de la réunion avertit les membres de son personnel qu'un exhibitionniste a été signalé dans une autre succursale. Un des employés s'exclame, tout en riant: «Bien les femmes, c'est votre chance!!» Certaines personnes dans la pièce se mettent à rire et d'autres gardent le silence. Suite à la réunion, les farces concernant l'exhibitionniste continuent.

Est-ce du harcèlement sexuel? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi?

Troisième scénario

Quelques membres du personnel se rencontrent lors d'une pause-café. L'un d'eux, voulant complimenter une des collègues, lui dit: «Elle est bien belle ta robe! Comment fais-tu pour l'enlever?». Suite à un long silence, le sujet de conversation change.

Est-ce du harcèlement sexuel? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi?

Quatrième scénario

Pendant plusieurs mois, le supérieur d'une femme à l'emploi d'un conseil scolaire l'invite souvent à prendre un verre ou à sortir avec lui; il lui téléphone chez elle et lui fait des observations et des propositions de nature sexuelle. Devant le refus de l'employée, le supérieur manifeste un comportement hostile en menaçant de la rétrograder, en la traitant de menteuse, en déclarant qu'elle ne s'acquitte pas de ses fonctions de façon satisfaisante et en l'interrompant dans son travail.

Est-ce du harcèlement sexuel? Si oui pourquoi? Si non, pourquoi?

Les rôles stéréotypés auxquels sont confinés les femmes et les hommes influencent les comportements verbaux, non-verbaux et physiques en milieu de travail.

Réponses à l'exercice I

Premier scénario

Oui, cette situation est qualifiée de harcèlement sexuel puisque le geste posé par Georges rend Jocelyne mal à l'aise. En avertissant son patron de ne plus poser ce geste, Jocelyne indique clairement qu'il est non désiré. Au lieu de continuer, Georges aurait dû raisonnablement savoir que ce comportement n'était pas apprécié de Jocelyne.

Deuxième scénario

Oui, ces «farces» répétitives concernant l'exhibitionniste créent un environnement de travail dans lequel certaines personnes se sentent mal à l'aise. Elles affectent les conditions du travail du milieu ambiant. Il s'agit de harcèlement sexuel associé au climat de travail empoisonné.

Troisième scénario

Oui, ce scénario illustre un cas de harcèlement sexuel verbal puisque les commentaires du collègue comportent des insinuations sexuelles : ce dernier croyait complimenter ainsi sa collègue de travail, il lui a plutôt causé de l'embarras. L'auteur de ce commentaire aurait dû raisonnablement savoir que le tout était non désiré, voire insultant.

Quatrième scénario

Oui, les comportements du supérieur sont qualifiés de harcèlement sexuel: il a fait des propositions de nature sexuelle à son employée et devant son refus, l'a menacée de représailles. Cette situation est qualifiée de chantage au travail. Le chantage au travail est interdit par les Codes ontarien et canadien des droits de la personne et par le Code canadien du travail.

B. Mythes liés aux rôles sexuels : un malaise social

Souvent, les mythes liés aux rôles que doivent jouer les femmes et les hommes dans la société et dans le monde du travail, servent à justifier les comportements qui peuvent être qualifiés de harcèlement sexuel au travail. Les responsables d'un organisme ou d'une entreprise doivent reconnaître ces mythes et les dénoncer auprès des membres de leur personnel.

1. Stéréotypes sexuels

Les femmes et les hommes sont socialisés dès leur enfance. C'est-à-dire qu'ont leur inculque très jeunes des comportements stéréotypés reliés à leur sexe et aux attentes de la société. Ces comportements sont renforcés tout le long de leur vie par le milieu scolaire, les médias, le milieu de travail, etc...

Les rôles stéréotypés auxquels sont confinés les femmes et les hommes influencent les comportements verbaux, non-verbaux et physiques en milieu de travail. Ces comportements servent parfois à justifier le harcèlement sexuel au travail. En voici quelques exemples:

- «C'est un travail d'homme», les femmes n'ont pas d'affaires ici; leur place est à la maison, à faire la vaisselle et la lessive.»[14]
- Les femmes sont toujours disponibles sexuellement.
- La réussite d'une femme au travail ne peut être due uniquement à ses capacités; c'est «dans son lit qu'elle gagne ses promotions».

[14] Commission canadienne des droits de la personne, op. cit., p. 7.

2. Mythes utilisés pour justifier le harcèlement sexuel au travail

Ceux qui cherchent à minimiser l'impact du harcèlement sexuel au travail ont généralement recours à des idées préconçues et des préjugés négatifs :

■ Le harcèlement sexuel est causé par la provocation féminine.

«Elle était habillée de façon provocante!» C'est le mythe qui semble le plus souvent justifier les comportements verbaux, non-verbaux et physiques qualifiés de harcèlement sexuel. «La plupart du temps, l'indécence est dans le regard du voyeur qui y perçoit, à tort, une invitation.[15]

■ Le harcèlement sexuel est un phénomène d'attirance naturelle entre hommes et femmes.

Ce préjugé veut faire croire que le harcèlement sexuel est un phénomène «normal et naturel» du comportement humain, que les femmes doivent en accepter les effets et qu'on ne peut rien y changer.[16] Ainsi, pour les personnes qui acceptent ce préjugé, ce serait dans la nature humaine, voire dans le code génétique qu'il faudrait chercher l'explication du harcèlement sexuel.

■ Le harcèlement sexuel, c'est des manifestations d'amitié et de camaraderie.

Certains gestes, en apparence familiers, sont en fait carrément déplacés. À compter du moment où les «marques d'amitié» ne sont pas appréciées de la personne qui les reçoient, il s'agit de harcèlement, peu importe les intentions.[17]

■ Le harcèlement sexuel : c'est la loi du milieu («le parler d'usine»).

On utilise l'excuse du «milieu de travail d'hommes» et du «parler d'usine des hommes» pour justifier le harcèlement sexuel, en particulier celui qui empoisonne l'atmosphère de travail. L'affichage de photos ou d'illustrations pornographiques, les farces grivoises répétitives et les paroles vulgaires dès qu'il est question de femmes,[18] en sont des exemples évidents. Dans plusieurs milieux de travail, ces habitudes et ces comportements bien ancrés dans la culture ambiante, sont tolérés par les employeurs qui refusent d'y reconnaître du harcèlement sexuel.

■ Le harcèlement sexuel: les fausses accusations

Contrairement à la croyance populaire, les personnes harcelées ne portent pas de fausses accusations contre les personnes qui harcèlent. En réalité, en dépit de la nature répandue du phénomène, les cas de harcèlement sexuel sont rarement signalés. Les mythes qui entretiennent et justifient le harcèlement sexuel au travail ont, plus souvent qu'autrement, l'effet de dissuader les personnes harcelées de porter plainte au sein de leur organisme ou entreprise, ou encore, auprès des institutions comme la Commission des droits de la personne, ou dans les cas d'agression, le corps policier. Par ailleurs, lorsque les cas sont signalés, le processus de plaintes est très pénible dans la mesure où il force la partie plaignante à revivre continuellement l'épreuve et l'expose à des représailles de toute part.

Contrairement à la croyance populaire, les personnes harcelées ne portent pas de fausses accusations contre les personnes qui harcèlent. En réalité, les cas de harcèlement sexuel sont rarement signalés.

[15] Drapeau, op. cit., p. 149.
[16] Ibid., p. 46
[17] Ibid., p. 139
[18] Ibid., p. 122

Exercice 2 «Mythe ou réalité?»[19]

Vrai ou faux :

1 Le harcèlement sexuel au travail se distingue du flirt amical.

2 S'il y a un seul incident, ce n'est pas du harcèlement sexuel.

3 Le harcèlement sexuel au travail est un phénomène naturel du comportement humain, avec lequel on doit apprendre à vivre et qu'on doit accepter.

4 L'apparence physique, la tenue vestimentaire, certaines attitudes peuvent encourager ou provoquer le harcèlement sexuel au travail. C'est la faute des femmes si elles se font harceler! Elles provoquent les hommes! Elles n'ont qu'à les ignorer ou leur dire non!

5 Les hommes sont aussi souvent victimes de harcèlement sexuel au travail que les femmes.

6 Les accusations de harcèlement sexuel sont généralement fausses ou injustifiées, motivées par la malveillance ou la vengeance.

7 Une façon de faire cesser le harcèlement sexuel est de l'ignorer.

8 Toutes les femmes ont le même seuil de tolérance face au harcèlement sexuel.

9 Le harcèlement sexuel, ça n'existe pas! Au contraire, les femmes utilisent leur sexualité pour avoir des promotions.

10 Tous les hommes ne sont pas des harceleurs.

[19] Cet exercice est puisé, en partie, du guide d'action conçu par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, op. cit., pp. 31-39.

Réponses de l'exercice 2

1 VRAI. Le harcèlement sexuel se caractérise par le non-consentement tandis que le flirt se pratique entre personnes consentantes.

2 FAUX. Un seul geste ou une seule proposition peut donner lieu à du harcèlement sexuel au travail. Il n'est donc pas nécessaire qu'il y ait répétition; l'important est que la personne visée ait subi un tort.

3 FAUX. Il faut faire une distinction entre «conditionnement social» et «phénomène naturel». Le comportement de la personne qui harcèle n'est pas causé par ses glandes, mais bien par une éducation sociale où les femmes sont jugées inférieures.

4 FAUX. Cette affirmation fait porter le blâme à la femme et la personne qui harcèle s'en sert comme prétexte. Cette idée de provocation ramène à la notion de culpabilisation et rend les femmes responsables du harcèlement subi.

5 FAUX. Dans l'écrasante majorité des cas, ce sont des hommes qui harcèlent. La situation souvent précaire des femmes en milieu de travail et leur statut subordonné par rapport aux hommes les rend vulnérables.

6 FAUX. Contrairement à ce que l'on croit, il est très rare que de fausses accusations soient portées. Le problème réel qui se pose, tient au fait que les cas de harcèlement sexuel ne sont pas assez signalés. Les femmes qui finissent par se plaindre sont souvent isolées par leurs collègues et pénalisées par l'organisme ou l'entreprise.

7 FAUX. Cela ne peut qu'aggraver la situation dans la plupart des cas. Tenter d'ignorer le geste blessant ou la parole déplacée peut inciter la personne qui harcèle à redoubler ses ardeurs. Il est préférable d'exprimer le plus clairement possible son désaccord, son non- consentement.

8 FAUX. Chaque femme possède un seuil de tolérance qui lui est propre (la limite de ce qui est supportable et acceptable pour un individu). Il est faux de prétendre que les femmes réagissent toutes de la même façon. Comme les hommes, les femmes ont leur individualité.

9 FAUX. Il s'agit d'un mythe qui ne résiste pas à une analyse rigoureuse de la répartition des femmes au sein des organismes ou des entreprises. Règle générale, les femmes occupent les postes subalternes et se retrouvent donc au bas de l'échelle organisationnelle.

10 VRAI. Il est important de souligner que tous les hommes ne sont pas des harceleurs. Cependant, la majorité des personnes qui harcèlent en milieu de travail sont des hommes.

Le harcèlement sexuel crée un climat de travail hostile ou empoisonné.

C. Les effets du harcèlement sexuel sur le personnel

Le harcèlement sexuel est une source de tension et de stress pour les membres du personnel. Le harcèlement sexuel nuit à la motivation du personnel et produit des effets démoralisants susceptibles de rendre les conditions de travail fort désagréables ou absolument intolérables.[20] Du même coup, la productivité du personnel baisse de manière appréciable.

Le harcèlement sexuel affecte l'emploi des femmes, leurs chances d'avancement et leur sécurité d'emploi. Le harcèlement sexuel crée un climat de travail hostile ou empoisonné.

1. Les conséquences du harcèlement sexuel pour les personnes harcelées

Les conséquences les plus courantes que doivent supporter les personnes harcelées en milieu de travail sont : une perte de promotion, une perte de revenus, le sabotage du travail ou le manque de collaboration, une mauvaise évaluation de rendement, une perte d'emploi par voie de congédiement, de démission ou de mise à pied forcée.[21]

Les effets du harcèlement sexuel au travail peuvent aussi se répercuter sur la vie personnelle des personnes harcelées. Ces effets peuvent avoir les formes suivantes: une dévalorisation de soi accompagnée du sentiment d'être plus un objet qu'une personne,[22] une augmentation considérable du stress et de la nervosité (ce qui peut entraîner une baisse de rendement et des troubles de santé), la peur des représailles, la crainte de ne pas être crue, d'être accusée de provocation, d'être mal jugée, la peur d'affronter la personne qui harcèle et d'être agressée, la création de problèmes interpersonnels et familiaux, l'apparition de maux de dos, de jambes, de nausées, d'insomnies, de migraines, de troubles d'estomac, etc.[23]

2. Les conséquences du harcèlement sexuel pour les personnes qui harcèlent

Quant aux personnes jugées coupables de harcèlement, elles s'exposent aux risques suivants: des mesures disciplinaires telles des avertissements inscrits au dossier personnel, une mauvaise évaluation de rendement, une rétrogradation, une mutation avec surveillance, des amendes, un congédiement, et s'il y a eu agression, un dossier criminel, voire l'emprisonnement.[24]

[20] Delagrave, Paule, «Le harcèlement sexuel. De quoi s'agit-il au juste?», dans *Femmes d'action*, Ottawa, vol 14, no. 4, printemps-été 1985

[21] Drapeau, op. cit., p. 110

[22] Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, op. cit., p. 14

[23] Ibid., pp 28-30

[24] Frierson, James G., «Labour Relations: Reduce the Costs of Sexual Harassment», dans *Personnel Journal*, novembre 1989, p. 84

A. Le harcèlement sexuel : un cadre juridique

C'est à partir des lois contre la discrimination que les tribunaux canadiens ont établi les fondements juridiques du harcèlement sexuel au travail. En plus de définir la nature du harcèlement sexuel, l'interprétation de ces lois permet de déterminer l'ensemble des responsabilités qui incombent aux employeurs.

Ce chapitre dresse un tableau des définitions qui forment le cadre juridique du harcèlement sexuel au travail. On y met en relief les responsabilités des employeurs, de même que les coûts associés aux poursuites devant les tribunaux.

1. Selon la Commission canadienne des droits de la personne

Le harcèlement sexuel comprend tout comportement physique, visuel ou verbal à caractère sexuel non désiré par la personne qui en est la cible.

Le harcèlement sexuel se manifeste par des plaisanteries grivoises, des insultes, des menaces, des remarques d'ordre personnel ou des insinuations, des observations et des propositions à caractère sexuel et se communique par des affiches, des photographies ou des graffiti. Il s'agit aussi d'attouchements, de caresses, de pincements ou d'autres contacts physiques déplacés, de coups, et même de voies de fait.

Le harcèlement sexuel comprend aussi tout comportement qui a pour résultat d'insulter ou d'intimider un individu, dans la mesure où la personne qui harcèle aurait dû raisonnablement savoir qu'un tel comportement n'était pas apprécié.

2. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne

Le Code ontarien interdit trois formes de harcèlement sexuel:

- les remarques ou les gestes vexatoires lorsque la personne qui harcèle sait ou devrait normalement savoir que ses remarques ou ses gestes sont importuns[25];
- les sollicitations ou les avances sexuelles faites à une personne par une autre personne qui peut lui accorder ou lui refuser un avantage;
- l'exercice de représailles ou demandes de représailles à l'endroit d'une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles faites par une autre personne qui peut lui accorder ou lui refuser un avantage.

3. Selon le Code canadien du travail

Le harcèlement sexuel correspond à tout comportement, propos, geste ou contact à caractère sexuel qui:

- soit de nature à choquer ou à humilier un individu;
- ou qui incite l'individu, à partir de motifs raisonnables, y voir l'assujettissement de son emploi, de ses chances de formation ou d'avancement à des conditions d'ordre sexuel.[26]

CHAPITRE 2
CADRE JURIDIQUE, DÉFINITIONS LÉGALES, RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR ET COÛTS

Le harcèlement sexuel comprend tout comportement physique, visuel ou verbal à caractère sexuel non désiré par la personne qui en est la cible.

[25] Selon les interprétations données au Code, ces remarques et ces gestes à caractère sexuel doivent être répétés.

[26] Code canadien du travail, L.R.C., 1985, C L-2

B. Le harcèlement sexuel selon les tribunaux canadiens

Quelquefois, les définitions légales peuvent manquer de précisions. Heureusement, certains jugements rendus à la suite de plaintes de harcèlement sexuel au travail ont fourni des définitions plus concrètes.

1. Le harcèlement sexuel: la discrimination basée sur le sexe

Bell et Korczak c. Ladas et The Flaming Steer Steak House Tavern, 1980

C'est la première plainte de harcèlement sexuel auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne. Deux serveuses reprochaient à leur employeur de les avoir congédiées quand elles ont rejeté ses avances sexuelles. Bien que les serveuses aient perdu leur cause pour insuffisance de preuve, la décision rendue par l'arbitre est importante puisqu'elle définit clairement le harcèlement sexuel comme acte discriminatoire:

> «[...] la discrimination fondée sur le sexe est interdite par le Code. Ainsi, il est interdit de verser à une employée une rémunération moindre qu'à un employé pour le même travail, ou encore de renvoyer un employé à cause de son sexe. Mais qu'en est-il du harcèlement sexuel? Il est manifeste qu'une personne, qui subit un désavantage à cause de son sexe, fait alors l'objet de discrimination dans son emploi lorsque la conduite de l'employeur la prive de rétributions financières à cause de son sexe ou lui soutire des faveurs sexuelles d'une forme ou d'une autre en retour de l'amélioration ou du maintien de ses avantages actuels.»[27]

Janzen & Govereau c. Platy Entreprises Ltd, 1989

La Cour suprême du Canada a donné raison à une serveuse qui a déposé une plainte contre un cuisinier d'un restaurant de Winnipeg. La serveuse avait été congédiée après avoir rejeté les avances sexuelles de ce dernier. Le juge en chef définit le harcèlement sexuel comme étant «une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement».[28]

De plus, le juge en chef passe en revue les différentes définitions et les dispositions législatives sur la discrimination, pour souligner que:

> «[l]e dénominateur commun de toutes ces descriptions du harcèlement sexuel est l'utilisation d'une situation de pouvoir pour imposer des exigences sexuelles dans le milieu de travail et de modifier ainsi de façon négative les conditions de travail d'employés qui doivent lutter contre ces demandes sexuelles».[29]

Ce jugement de la Cour suprême du Canada a confirmé que le harcèlement sexuel constitue un acte discriminatoire fondé sur le sexe.

[27] Bell c. Ladas, 1980, 1 C.H.R.R. D/155, Ont., Shime

[28] Janzen c. Platy Entreprises Ltd, 1989, R.C.S. 1252, 1284

[29] Ibid., 1281.

2. Le harcèlement sexuel : le caractère «non désiré»

Les Codes canadien et ontarien des droits de la personne soulignent le caractère «non désiré» des comportements à connotation sexuelle. Les tribunaux s'attardent au caractère non désiré du comportement en question et tentent d'en mesurer les effets négatifs tels la peur, le stress et les pertes financières que subit la personne harcelée. Par exemple, dans l'affaire Janzen, la Cour suprême du Canada démontre l'impact de ces gestes non désirés.

> «Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige une grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.»[30]

3. Le harcèlement sexuel : la répétition

Règle générale et conformément à l'interprétation faite des lois anti-discriminatoires, le harcèlement sexuel découle de comportements répétés. Cependant, cela ne veut pas dire qu'un incident unique ne puisse être qualifié de harcèlement sexuel au travail. Dans l'affaire Kotyk, opposant une employée au ministère fédéral de l'emploi et de l'immigration, il a été jugé qu'un incident isolé peut être considéré comme étant du harcèlement sexuel à condition qu'il produise un impact négatif sur le travail, des pertes de bénéfices ou qu'il s'agisse carrément d'une agression.

> «Un seul acte non répété ne constitue vraisemblablement pas du harcèlement, à moins qu'il n'en résulte un déni ou une perte de bénéfice tangible disponible ou offert à d'autres personnes dans des circonstances semblables, ou à moins que l'acte n'équivaille à un assaut, ou que la proposition ne soit d'une nature si grossière ou obscène, qu'elle pourrait raisonnablement être perçue comme ayant créé une atmosphère de travail émotionnellement ou psychologiquement négative ou désagréable.»[31]

C. Responsabilités de l'employeur

En Ontario, il y a plusieurs lois qui ont un impact direct ou indirect sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. La Loi canadienne sur les droits de la personne, le Code ontarien des droits de la personne, le Code canadien du travail, la Loi ontarienne sur les accidents de travail et bon nombre de précédents juridiques imposent à l'employeur la responsabilité d'éliminer le harcèlement sexuel des lieux de travail.

1. La Loi canadienne sur les droits de la personne

Depuis le 1er octobre 1983, l'inclusion de l'article 10.1 dans la Charte des droits et libertés de la personne confirme que le harcèlement sex-

[30] Janzen c. Platy Entreprises Ltd, 1989, R.C.S., 1284

[31] Décision rendue le 25 avril 1983, dans l'affaire de la Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, C-33, telle que modifiée, Kotyk c. C.E.I.C., p.65

uel est discriminatoire, donc qu'il constitue une violation de la loi.[32]

La direction des organismes et des entreprises est tenue responsable de tout acte de harcèlement commis par les gestionnaires ou par les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.[33]

La direction des organismes et des entreprises doit veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination au travail et offrir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

La direction des organismes et des entreprises doit prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent pour pénaliser les personnes trouvées coupables de harcèlement sexuel.

2. Le Code ontarien des droits de la personne

En 1981, la législature ontarienne décidait d'interdire le harcèlement sexuel au travail.

Cette interdiction formelle est enchâssée dans le Code ontarien des droits de la personne.

L'article 7, alinéas (2) et (3),[34] interdit spécifiquement le harcèlement sexuel au travail.

> «Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe.»[35]

En plus du harcèlement sexuel au travail, le Code interdit tout harcèlement au travail fondé sur «la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.»[36]

Le Code interdit aux employeurs toutes formes de représailles ou autres actions qui pourraient être exercées contre la personne qui porte plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne ou toute autre personne qui témoignerait en faveur de la partie plaignante.

> «Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par la présente loi, sans représailles ni menaces de représailles.»[37]

3. Le Code canadien du travail

Le Code canadien du travail s'applique aux entreprises et aux organismes sous juridiction fédérale comme par exemple, les

[32] Comité de la condition féminine, op. cit., p. 63.

[33] L'employeur est tenu responsable du harcèlement sexuel au travail suite à la décision de la Cour suprême dans l'arrêt Robichaud c. Conseil du Trésor en 1987, cité par la Commission canadienne des droits de la personne, op. cit., p. 3.

[34] Code ontarien des droits de la personne, 1988, art. 7 alinéa 3. (Inscrit auparavant à l'article 6 (3).)

[35] Ibid., chapitre 53, art. 7, alinéa 2. (Inscrit auparavant à l'art. 6 (2).)

[36] Ibid., article 4, alinéa 2.

[37] Ibid., art. 8.

banques, les postes, les institutions de radio et de télévision et les aéroports.[38]

Les responsables d'organismes et d'entreprises doivent offrir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel.[39]

Les responsables d'organismes et d'entreprises doivent publier une déclaration de principe sur le harcèlement sexuel à la suite de consultations avec les membres de leur personnel.

Cette déclaration de principe doit renfermer les éléments suivants:

- une définition du harcèlement sexuel,
- une assurance, dans la mesure du possible, que les membres du personnel ne seront pas l'objet de harcèlement sexuel,
- des mesures disciplinaires que prendront les responsables d'organismes et d'entreprises contre les personnes qui harcèlent,
- une procédure pour porter plainte,
- une assurance que toute plainte demeurera confidentielle,
- une reconnaissance du droit d'exercer le recours de demande d'enquête auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.[40]

4. Selon les tribunaux canadiens

La Cour suprême du Canada a statué «que les employeurs sont responsables[41] des actes discriminatoires posés par leurs employés dans le cadre de leur emploi, et cela, même s'ils sont accomplis sans autorisation.»[42] Cette décision importante fut rendue lors du règlement d'une plainte de harcèlement sexuel dans l'affaire Robichaud.[43] De plus, la Cour suprême a jugé que:

> «seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain.»[44]; et que

> «la Loi [des droits de la personne] s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou motifs qui la sous-tendent).[45]

Puisque la loi vise essentiellement l'élimination de toute discrimination comme le harcèlement sexuel, les motifs des responsables d'actes discriminatoires ne comptent pas ou peu. La loi est là pour mesurer les effets du harcèlement, non pour sonder les intentions de la partie accusée.

Les responsables d'organismes et d'entreprises doivent offrir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel.

[38] Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, op. cit., p. 95

[39] Code canadien du travail, op. cit., art. 61.8.

[40] Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, op. cit., pp. 95 et 96

[41] C'est nous qui le soulignons.

[42] Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor), 1987, Z R.C.S., 84

[43] Bonnie Robichaud, chef d'équipe du personnel de nettoyage du ministrère de la Défense nationale, a été victime de harcèlement sexuel à plusieurs reprises de la part de son contremaître. Il y a eu de nombreuses conversations à caractère sexuel et plusieurs contacts physiques, dont une tentative de relation sexuelle. Le contremaître s'est servi de son autorité pour la persuader d'acquiescer à ses demandes.

[44] Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor) 1987, 2 R.C.S., 94

[45] Ibid., p. 94.

Les coûts du harcèlement sexuel au travail découlent de la perte de productivité, du roulement de personnel, du taux d'absentéisme, du recrutement et de la formation de nouveau personnel.

Mme Robichaud et son employeur en sont arrivés à un règlement hors cour. Cependant, l'entente ne prévoyait aucune disposition forçant ce dernier à s'excuser ou à verser une indemnité quelconque à Mme Robichaud. La Cour suprême, à la suite d'un appel, a statué que l'employeur ne peut recourir à des règlements hors cours pour échapper à ses responsabilités publiques. L'employeur a donc dû verser une somme de 5 000$ pour préjudice subi et a dû présenter des excuses officielles et afficher la lettre d'excuses dans tous les lieux de travail relevant de son autorité.[46]

5. Autres dispositions légales

L'interprétation des lois change de temps à autre. Il est donc important de se tenir à jour quant aux rôles et aux responsabilités qui incombent à une entreprise ou à un organisme. Une décision récente de la *Commission ontarienne des accidents du travail* illustre bien cet état de faits.

En 1990, une employée de chez Colgate-Palmolive Canada faisait une demande d'indemnisation auprès de la Commission ontarienne des accidents du travail. Cette employée alléguait avoir été victime de harcèlement sexuel au travail, la situation ayant entraîné une dépression nerveuse et, éventuellement, un arrêt de travail. En vertu du Code prévoyant des indemnités pour quiconque aurait subi un accident en milieu de travail, la Commission statuait que l'employée, à la suite du harcèlement excessif qui lui avait été infligé, avait été assujettie à des conditions de travail assez stressantes pour entraîner une maladie, en l'occurrence une dépression nerveuse dont la gravité avait forcé l'employée à prendre congé. La Commission a octroyé des indemnités à cette travailleuse.[47]

D. Les coûts du harcèlement sexuel au travail pour les employeurs

Le harcèlement sexuel coûte très cher aux organismes et aux entreprises nord-américaines. Selon un sondage mené auprès des grandes compagnies américaines (Fortune 500) en 1988, il en coûte en moyenne 6,7 millions de dollars américains par année à chacune d'elles. Ces coûts sont liés à la perte de productivité, au roulement de personnel, au taux d'absentéisme, au recrutement et à la formation de nouveau personnel. Ces coûts ne comprennent ni les dépenses légales pour le règlement du conflit, ni le tort causé à la réputation et à l'image de l'organisme ou de l'entreprise.[48]

Un autre exemple des coûts engendrés par ce phénomène est associé au règlement de plaintes qui, selon la Commission des droits de la personne du Québec, peut s'élever jusqu'à 15 000 $ par cas.[49]

En Ontario, durant l'année fiscale de 1989 à 1990, les 51 plaintes de harcèlement sexuel réglées par la

[46] Commission canadienne des droits de la personne, op. cit., pp. 4 et 5

[47] Commission ontarienne des accidents de travail re. Colgate-Palmolive Canada, 1990.

[48] Sullivan, Lynne, «Want to Avoid the High Cost of Harassment? Get a Policy», dans *The Equal Times*, vol. 3, numéro 6, juillet/août, 1990, p.43

[49] Patry-Buisson, Ghislaine, *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1989, p. 7

Commission des droits de la personne, ont coûté aux organismes et aux entreprises un total de 190 000 $ en indemnité.[50]

En bref, les organismes et les entreprises canadiennes qui n'ont pas de dispositions pour éliminer le harcèlement sexuel au travail, risquent d'engager les coûts suivants:

- frais légaux et indemnités monétaires à la suite d'enquêtes sur le harcèlement sexuel;
- tort à leur image et à leur réputation;
- roulement plus élevé de personnel qualifié et compétent;
- augmentation des coûts liés au recrutement et à la formation[51];
- baisse de productivité et d'efficacité dûe à un climat de travail empoisonné.

Pour éviter ces coûts...

Il faut d'abord comprendre que le harcèlement sexuel est illégal et qu'il est interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi ontarienne sur les droits de la personne et le Code canadien du travail.

C'est par l'entremise d'une politique et d'un programme visant à éliminer le harcèlement sexuel qu'un organisme ou une entreprise doit signifier clairement aux membres de son personnel que le harcèlement sexuel est inacceptable en milieu de travail.

L'élimination graduelle du harcèlement sexuel au travail permet d'obtenir un meilleur rendement des membres du personnel et l'organisme ou entreprise peut jouir d'une productivité plus élevée.

[50] Macaluso, Grace, «Employers can pay a big price», dans *Windsor Star*, 18 avril, 1991

[51] Macaluso, op. cit., MacKillop, Malcolm J., «Right of Refusal: Progressive Employers Recognize the Need for a Corporate Policy on Sexual Harassment», dans *Human Resources Professional*, octobre 1991, p. 6; Patry-Buisson, op. cit., p.7

CHAPITRE 3

STRATÉGIES POUR ÉLIMINER LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Lorsque le harcèlement sexuel au travail n'est pas contré de façon efficace, il occasionne de sérieuses conséquences aux organismes et aux entreprises.

L'élimination du harcèlement sexuel au travail exige la mise sur pied de mesures préventives et correctives au sein d'un organisme ou d'une entreprise. L'élaboration d'une politique est essentielle à l'élimination du harcèlement sexuel au travail. Mais la politique pourrait n'avoir qu'un impact limité si elle n'est pas accompagnée et soutenue par un programme intègre qui en assurera l'application. Tout en expliquant l'importance de ces mesures, cette section dresse un tableau des composantes clés pour l'élaboration et la mise sur pied de mesures visant à éliminer le harcèlement sexuel au travail.

Lorsque le harcèlement sexuel au travail n'est pas contré de façon efficace, il occasionne de sérieuses conséquences aux organismes et aux entreprises. Examinons de plus près le fardeau qu'impose le harcèlement sexuel aux responsables d'organismes et d'entreprises, de même qu'au personnel en général.

A. Élaboration d'une politique sur le harcèlement sexuel au travail : les composantes

1. La politique elle-même:

Toute politique contre le harcèlement sexuel au travail doit, d'une part, respecter l'esprit des lois pertinentes, et d'autre part, coller à la structure de l'entreprise ou organisme. Les membres de la direction ont la responsabilité de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement. Une politique doit comprendre les éléments suivants :

- un énoncé indiquant clairement que le harcèlement sexuel est inacceptable au sein de votre milieu de travail;
- les champs d'application de cette politique, c'est-à-dire les personnes qu'elle régit;
- une définition précise des comportements verbaux, non-verbaux et physiques qualifiés de harcèlement sexuel au travail;
- une description détaillée de la procédure de plaintes, y compris la nomination d'une ou plusieurs personnes jugées responsables du règlement des plaintes;
- l'établissement d'un échéancier pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel;
- les mesures disciplinaires à l'égard des personnes trouvées coupables de harcèlement;
- les mesures d'indemnisation à l'égard des personnes harcelées;
- l'assurance que toute information liée aux détails d'une affaire de harcèlement sexuel, sera traitée de façon strictement confidentielle et qu'aucune représailles ne sera exercée contre la personne qui porte plainte.

Voici un tableau sommaire des éléments essentiels à l'élaboration d'une politique:

Faits:	La politique doit:
Les lois ontariennes interdisent le harcèlement.	Spécifier que le harcèlement est illégal.
La plupart les personnes harcelées sont des femmes.	Indiquer que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe.
Parmi les personnes harcelées, il y en a qui connaissent d'autres formes de harcèlement en milieu de travail.	Interdire toutes les formes de harcèlement, conformément à l'article 7.2,-3 du Code ontarien des droits de la personne (voir page 14 du Guide).
Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir.	Énoncer que le harcèlement est un abus de pouvoir et qu'il ne sera pas toléré au sein du milieu de travail.
Le harcèlement sexuel fait partie intégrante du continuum de la violence faite aux femmes.	Énoncer que l'entreprise ou organisme ne tolère pas la violence faite aux femmes en milieu de travail.
Le harcèlement sexuel a des effets non désirés auprès des personnes visées.	Indiquer que les tribunaux examinent les effets des actes de la personne qui harcèle, non pas les intentions de cette dernière.
Les responsables d'organismes et d'entreprises doivent assurer un environnement de travail exempt de harcèlement.	Énoncer que toute plainte de harcèlement sera prise au sérieux et fera l'objet d'un examen immédiat, et ce, dans le respect des droits de toutes les parties.

2. Le programme accompagnant la politique:

Un programme visant à éliminer le harcèlement sexuel au travail doit accompagner la politique. Il permettra de bien implanter cette politique et d'en effectuer le suivi.

a. Les composantes d'un programme sur le harcèlement sexuel:

- la création d'un comité de travail sur le harcèlement sexuel, composé de représentantes et représentants du personnel administratif, professionnel et technique, et chargé de participer à l'élaboration de la politique et du programme visant à éliminer le harcèlement sexuel;
- la communication et la diffusion de la politique de harcèlement sexuel auprès des membres du personnel, y compris aux personnes nouvellement embauchées;
- des séances d'information et de sensibilisation mettant en lumière les éléments suivants:
  - le caractère illégal du harcèlement sexuel,
  - l'importance qu'accorde l'organisme ou entreprise à l'élimination du harcèlement sexuel au sein du milieu de travail,
  - les comportements non-verbaux, verbaux et physiques associés au harcèlement sexuel;
- la formation de personnes capables d'intervenir comme personnes-ressources et responsables d'enquête au sein de l'organisme ou de l'entreprise;
- la distribution d'articles récents afin de rappeler au personnel l'engagement de l'organisation envers l'élimination du harcèlement sexuel au travail.

B. L'énoncé de politique sur le harcèlement sexuel au travail

Voici un modèle de politique sur le harcèlement sexuel au travail:

Politique contre le harcèlement sexuel de la Compagnie XYZ

Champ d'application:
Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Compagnie XYZ. Pour les besoins de cette politique, le milieu de travail se traduit par l'environnement de travail ou tout autre lieu où les activités se déroulent dans le cadre de l'emploi, par exemple: conférences, cafétéria, cours de formation, etc.

Énoncé de l'engagement:
La Compagnie XYZ reconnaît que les membres de son personnel ont droit à un environnement de travail exempt de tout harcèlement sexuel au travail. La Compagnie XYZ s'engage à respecter la dignité de toute personne à son emploi.

Conformément au Code ontarien des droits de la personne, cette politique interdit toutes formes de harcèlement et de discrimination en milieu de travail.

Chaque plainte de harcèlement sexuel sera traitée de manière strictement confidentielle et sera réglée dans les plus brefs délais. Chaque plainte jugée fondée sera assortie de mesures disciplinaires prises contre les responsables, indépendamment de leur ancienneté.

Toute personne qui dépose une plainte de harcèlement sexuel a aussi le droit d'avoir recours à la Commission ontarienne des droits de la personne et, en cas d'agression, aux services de police.

Définition du harcèlement sexuel en milieu de travail
Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut consister en un incident ou en une série d'incidents liés à des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles, ou tout autre comportement, paroles et gestes, à caractère sexuel. Toute personne agissant de cette manière peut être tenue responsable de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut comprendre mais n'est pas limité à:

- des blagues sexistes, des farces grossières et dégradantes, des remarques sur l'appararence physique, des remarques sur la vie privée,
- l'affichage d'illustrations ou photos pornographiques,
- des regards qui mettent mal à l'aise, des signes explicites à connotation sexuelle, des sifflements,
- des frôlements et des attouchements non désirés tels que pincements, tâtonnements, caresses,
- des propositions ou des avances sexuelles non désirées,
- une attention et des contacts non désirés qui persistent même après la fin d'une relation consentante,
- l'agression sexuelle.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec: L'agente ou l'agent de harcèlement sexuel, Compagnie XYZ.

Le succès d'une politique et d'un programme dépend souvent de la qualité de la formation offerte aux personnes responsables du traitement des plaintes.

C. Les mécanismes de plaintes

Une entreprise ou un organisme devrait former certains membres de son personnel comme personnes-ressources et d'autres, comme responsables d'enquête. Une personne voulant porter plainte de harcèlement sexuel doit avoir le choix d'obtenir les conseils d'une personne-ressource impartiale et ne pas être obligée d'aller en parler à son supérieur immédiat ou à sa supérieure immédiate. Quant aux responsables d'enquête, leur mandat est d'examiner une plainte de façon complète et ce, dans le meilleur intérêt des parties impliquées.

Un organisme ou une entreprise peut aussi embaucher des spécialistes en droits de la personne ou recourir à l'expertise de spécialistes externes pour assurer la formation nécessaire du personnel. Le succès d'une politique et d'un programme dépend souvent de la qualité de formation offerte aux personnes responsables du traitement des plaintes.

1. Le rôle de la personne-ressource

Cette personne-ressource formée peut, en toute confidentialité, fournir de l'information ou des conseils à la personne qui a porté plainte ou encore à la partie accusée. Ces personnes ne font aucune enquête quant à la plainte reçue. Elles peuvent fournir aux membres du personnel et aux gestionnaires les options disponibles en vue d'un règlement adéquat de la plainte, y compris les moyens extérieurs qui s'offrent à l'entreprise ou à l'organisme comme la Commission ontarienne des droits de la personne.

2. Le rôle de la personne chargée de l'enquête

Cette personne est formée expressément pour la menée des enquêtes formelles. Un rapport final de recommandations, bâti à partir des faits et des entrevues, est soumis à la direction de l'organisme ou de l'entreprise dans un laps de temps fixé par la procédure. Il va sans dire que la personne chargée de l'enquête doit faire preuve d'objectivité et de rigueur.

3. La procédure informelle

Les plaintes de harcèlement sexuel peuvent être aussi réglées de façon informelle. Les démarches informelles devraient être décrites dans le cadre de la procédure. Souvent ces démarches s'avèrent plus efficaces et moins coûteuses, surtout dans les cas moins graves de harcèlement sexuel et à condition que la personne qui harcèle veuille changer de comportement. Les personnes harcelées préfèrent, en général, suivre les démarches informelles en autant que celles-ci aboutissent à la cessation du harcèlement.

Un exemple de démarche informelle consiste à rencontrer la personne-ressource pour connaître davantage ses droits en tant que membre du personnel et explorer les choix disponibles pour tenter de régler cette affaire de harcèlement sexuel. La personne-ressource peut fixer une rencontre

entre les deux parties pour essayer d'arriver à une entente à l'amiable. Si aucune entente n'est possible, la plainte de harcèlement devra suivre la procédure formelle.

Dans l'éventualité où la partie plaignante ne se sentait pas capable d'affronter l'auteur ou l'auteure du harcèlement, il reviendrait à la personne-ressource d'intervenir auprès de la partie accusée et de l'aviser que son comportement doit cesser. En même temps, il importe que la personne-ressource informe la direction de l'affaire en cours. Encore une fois, si l'affaire ne semble pas déboucher sur une entente satisfaisante pour la partie plaignante, la procédure formelle offre la meilleure voie d'intervention.

Par ailleurs, la personne-ressource peut appuyer la partie plaignante comme suit:

- l'inciter à signifier clairement à la personne qui harcèle que son comportement est non désiré;
- l'inciter à tenir un journal détaillé et complet de tous les événements liés à la situation de harcèlement sexuel: les dates, les heures, les lieux et les circonstances, les faits, les gestes posés et les paroles prononcées, les noms et numéros de téléphone des témoins (auditifs et visuels), s'il y a lieu; les détails de chacune des démarches concernant le harcèlement sexuel: les demandes faites à son égard, les discussions avec les autres employées et employés sur le sujet, les lettres envoyées à la personne qui harcèle ou à son supérieur, les démarches entreprises auprès du syndicat ou de la direction, les rencontres avec le médecin, s'il y a lieu; le détail des conséquences sur son emploi: mutation, changement d'horaires et surcharge de travail. Ce journal pourrait servir lors d'une plainte formelle au sein de l'organisation ou auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne;
- l'inciter à conserver tout ce que la personne responsable du harcèlement a pu lui remettre, soit lettres, notes de services et dessins;
- l'inciter à demander une évaluation de travail dès que possible. Si le supérieur immédiat est responsable du harcèlement, il aura de la difficulté à expliquer pourquoi l'employée est soudainement «incompétente» (lorsqu'elle refuse ses avances, par exemple)[52];
- l'inciter à signaler cette situation à l'autorité compétente au sein de l'entreprise ou organisme.[53] Il n'y aura pas d'amélioration si les personnes en autorité ne sont pas informées.[54]

Un autre exemple de démarche informelle consiste à rédiger et faire parvenir une lettre d'avertissement à la personne qui harcèle en lui demandant de faire cesser son comportement qualifié de harcèlement. Une copie de cette lettre doit être conservée et l'original envoyé par courrier recommandé. Voici les composantes de cette mise-en-demeure, suggérées par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

[52] Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, op. cit., pp. 43 et 44.

[53] Delagrave, op. cit., p. 19

[54] Commission canadienne des droits de la personne, op. cit., p. 2

(Nom de la personne qui harcèle) (date)
(adresse: domicile ou bureau)

«sous toutes réserves»

Monsieur,

Bien que je vous aie clairement fait comprendre que les attentions à caractère sexuel que vous avez à mon égard m'importunent, vous n'avez en aucune façon cessé de me harceler. Je tiens à vous réaffirmer que vos agissements me rendent mal à l'aise, me stressent et affectent mon rendement.

Je vous mets en demeure de corriger la situation en cessant immédiatement vos agissements intolérables, dès la réception de la présente. À défaut de cela, je me verrai dans l'obligation d'intenter des procédures judiciaires contre vous, et ce, sans aucun autre avis de délai.

Signature
Lieu de travail
No de téléphone.[55]

[55] Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, op. cit., p. 108.

4. La procédure formelle

Une plainte formelle de harcèlement sexuel au sein de l'organisme ou entreprise doit suivre la procédure décrite dans la politique. Le processus de l'enquête de plainte formelle comprend la cueillette de l'information, l'entrevue des personnes impliquées et des témoins. Il faut veiller à ce que la confidentialité soit préservée et qu'aucunes représailles ne soient exercées envers les personnes impliquées. Lorsque la personne accusée de harcèlement est la supérieure ou le supérieur immédiat de la partie plaignante, les responsables de l'organisme ou de l'entreprise doivent faire en sorte que cette personne n'ait aucune autorité sur la partie plaignante, et ce, jusqu'au terme de l'affaire.

La personne qui dépose une plainte de harcèlement sexuel et la personne accusée de harcèlement ont le droit d'avoir une tierce personne présente lors des rencontres. Il peut s'agir d'une représentante ou d'un représentant syndical, d'une avocate ou d'un avocat, ou encore, d'une conseillère ou d'un conseiller en harcèlement sexuel. En choisissant la procédure formelle, cela n'empêche pas la partie plaignante de recourir aussi à la Commission ontarienne des droits de la personne.

Dans les milieux de travail syndiqués, les membres du personnel syndiqué peuvent loger un grief tel que l'indique leur entente collective. Une déléguée ou un délégué syndical devra prendre les mesures nécessaires dans un délai déterminé.

Exercice 3 «Évaluez vos connaissances...»

Premier scénario

Jocelyne travaille dans une usine de fabrication de voitures. Lorsque son patron, Georges, lui demande de faire du travail, il pose presqu'à chaque fois les mains sur les épaules de Jocelyne. Mal à l'aise, elle a demandé à son patron de ne pas toucher ses épaules. Cependant Georges continue de le faire. Jocelyne décide d'en parler avec d'autres femmes de son secteur. Elle s'aperçoit que d'autres femmes ont vécu la même expérience. Ces dernières expliquent le comportement de Georges en disant que: «Georges travaille ici depuis très longtemps... c'est un bon gars, très chaleureux... C'est de sa génération». Jocelyne ne peut plus supporter les gestes «chaleureux» de Georges. Stressée, Jocelyne demande un congé de maladie.

Qu'est-ce que vous conseillez à Jocelyne de faire pour régler cette situation? Pourquoi?

☐ A Jocelyne doit apprendre à pardonner les comportements de Georges parce qu'après tout «c'est un bon gars chaleureux» et il agit de la même façon avec toutes les autres femmes.

☐ B Jocelyne devrait demander une mutation ou abandonner son poste puisque Georges ne changera pas son comportement «chaleureux».

☐ C Jocelyne devrait aller rencontrer la personne-ressource s'occupant de la politique contre le harcèlement sexuel pour connaître ses droits en tant qu'employée et pour obtenir des conseils quant aux moyens de régler ce conflit.

Deuxième scénario

Lors d'une réunion d'équipe, les employées et employés de la Caisse populaire discutent des événements à venir et des objectifs à atteindre. Profitant de la présence de presque toute son équipe, le chef de la réunion avertit les membres de son personnel qu'un exhibitionniste a été signalé dans une autre succursale. Un des employés s'exclame, tout en riant: «Bien les femmes, c'est votre chance!!» Certaines personnes dans la pièce se mettent à rire pendant que d'autres gardent le silence. Après la réunion, les farces concernant l'exhibitionniste continuent.

Quel est la meilleure façon d'intervenir dans une situation semblable et pourquoi?

☐ A Le chef de l'équipe devrait rappeler à ses membres que la Caisse populaire a une politique contre le harcèlement sexuel et que ce genre de commentaires ne sont pas acceptables dans ce milieu de travail.

☐ B Les personnes qui ont gardé le silence devraient percevoir ces commentaires comme de simples farces qui allègent l'atmosphère.

☐ C Les personnes qui ont gardé le silence devraient rencontrer le chef de la réunion pour dire qu'elles n'ont pas apprécié ce genre de commentaires concernant l'exhibitionniste et lui demander de prendre les mesures nécessaires pour que cela ne se reproduise plus.

Troisième scénario

Quelques membres du personnel se rencontrent lors d'une pause-café. L'un d'eux, voulant complimenter une des collègues, lui dit: «Elle est bien belle ta robe! Comment fais-tu pour l'enlever?». Ce n'est pas la première fois que Nathalie reçoit ce genre de «compliment». Voulant que cela cesse, elle rencontre son supérieur immédiat. Ce dernier lui dit que: «C'est comme ça que les gars se détendent et tu devrais accepter cette détente ou débarquer». Quelques jours plus tard, Nathalie découvre sur les lieux de travail une photo de femme nue ligotée. On avait collé sur la figure de cette femme une photo du visage de Nathalie. Nathalie ne peut plus supporter ce genre de «plaisanteries». Elle ne peut se permettre de démissionner.

Qu'est-ce que vous proposez à Nathalie de faire et pourquoi?

☐ A Nathalie devrait quitter son poste et essayer de trouver un nouvel emploi puisque ses collègues de travail ne changeront pas et ils continueront à rendre son travail difficile à supporter.

☐ B Nathalie devrait aller discuter de cette situation avec le patron de son supérieur immédiat.

☐ C Nathalie devrait s'informer et porter plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne.

☐ D Nathalie devrait exiger de son entreprise une nouvelle politique contre le harcèlement sexuel dont la mise en oeuvre soit efficace.

Quatrième scénario

Pendant plusieurs mois, le supérieur immédiat d'une femme à l'emploi d'un conseil scolaire l'invite souvent à prendre un verre ou à sortir avec lui, il lui téléphone chez elle en faisant des observations et des propositions de nature sexuelle. Devant le refus de l'employée, le supérieur manifeste de l'hostilité et menace de la rétrograder, la traite de menteuse, interrompt son travail et déclare qu'elle ne s'acquitte pas de ses fonctions de façon satisfaisante. Suite à une plainte déposée, ce cadre est immédiatement congédié avant même qu'une enquête soit faite. Il poursuit le conseil scolaire pour renvoi non justifié. Le conseil scolaire est forcé de lui remettre une somme de 10 000 $ comme dédommagement.

Qu'est-ce que le conseil scolaire aurait dû faire pour s'épargner ces coûts?

☐ **A** Le conseil scolaire aurait dû rédiger une politique complète de harcèlement sexuel et la diffuser à l'ensemble du personnel.

☐ **B** Le conseil scolaire aurait dû faire une enquête complète avant de procéder au congédiement. Tout en faisant respecter leur politique sur le harcèlement sexuel, tout organisme ou toute entreprise doit veiller à ne pas empiéter sur les droits des parties en cause.

☐ **C** Au lieu de congédier le cadre en question, le conseil scolaire aurait dû le muter ou l'inciter à prendre un congé pour une période déterminée.

Réponses à l'exercice 3

Premier scénario

La recommandation C est la meilleure solution puisqu'en s'adressant à la personne-ressource, Jocelyne pourra recevoir du soutien et des conseils concernant cette situation. Elle connaitra ses droits à titre de travailleuse et ses options. Le fait que Georges soit «chaleureux» ne justifie pas ses actes, d'autant plus que Jocelyne ne les apprécie guère.

Deuxième scénario

Il y a deux solutions possibles. La première, A, démontrera l'engagement de ce gestionnaire envers l'élimination du harcèlement sexuel au sein de la Caisse populaire. La deuxième, C, est aussi une option puisque les personnes qui ont gardé le silence, pourraient demander au chef de prendre les mesures nécessaires pour faire parvenir aux membres de son équipe une copie de la politique interne contre le harcèlement sexuel. Comme nous en avons discuté, les tribunaux reconnaissent que les responsables d'organismes et d'entreprises doivent fournir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel.

Troisième scénario

Puisque le problème ne se situe pas au niveau de la politique contre le harcèlement sexuel, le fait d'en rédiger une nouvelle ne règlera rien. Quitter son poste entraînera pour Nathalie des difficultés financières. De plus, d'autres femmes qui travailleront au sein de cet organisme vivront la même expérience que Nathalie. Les meilleures options sont B et C. Selon les tribunaux, la situation décrit un climat de travail empoisonné. Le supérieur démontre par son inaction sa tolérance envers le harcèlement sexuel. N'oublions pas qu'à titre de gestionnaire, il est tenu responsable du comportement des membres de son personnel. Il devra donc démontrer qu'il a tout fait pour enrayer ce problème.

Quatrième scénario

L'option C n'aurait pas réglé le problème. Le choix A est une étape importante pour la prévention du harcèlement sexuel au travail. La meilleure solution est B puisque le Conseil scolaire a agi trop rapidement, sans respecter le cours normal de la procédure de règlement de plaintes. Toute personne, y compris la personne qui porte plainte et celle accusée de harcèlement sexuel, a droit à un traitement juste et équitable lors du règlement d'une plainte.

Questionnaire : Êtes-vous sur la bonne voie?

(Veuillez vous attribuer un point à chaque fois que vous répondez «oui».)

		OUI	NON
1	**Politique.** Avez-vous une politique écrite comprenant les éléments suivants: un énoncé d'intention quant à l'élimination du harcèlement sexuel, une définition précise des principales formes de harcèlement sexuel, une affirmation des droits et responsabilités de chaque personne, un engagement à ne tolérer aucune représailles à l'égard des personnes harcelées?	☐	☐
2	**Information.** Est-ce que votre politique écrite a été distribuée à l'ensemble de votre personnel? Est-ce que les membres de votre personnel connaissent les moyens pour obtenir plus d'information ou des conseils plus précis?	☐	☐
3	**Procédure.** Avez-vous une procédure qui décrit les responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique, qui stipule le temps limite des enquêtes et précise les sanctions en cas de harcèlement?	☐	☐
4	**Confidentialité.** La confidentialité est-elle assurée pour toutes les personnes impliquées? Est-ce que les dossiers de plaintes et de règlement de plaintes sont gardés en un endroit sûr, à l'écart des dossiers personnels?	☐	☐
5	**Soutien.** Y a t-il un réseau de soutien pour les personnes harcelées ou pour les personnes dans des situations vulnérables?	☐	☐
6	**Responsabilités.** Y a t-il une reconnaissance ferme de la responsabilité des gestionnaires et un engagement de leur part de veiller au respect de la politique?	☐	☐
7	**Formation.** Y a t-il des séances d'information pour les gestionnaires et les membres du personnel en matière de droits de la personne?	☐	☐
8	**Intégration.** Est-ce que la prévention du harcèlement sexuel est rattachée à d'autres questions relatives à l'équité d'emploi et à la santé et sécurité au travail?	☐	☐
9	**Engagement.** Y a t-il un engagement de la part des cadres envers la prévention du harcèlement sexuel et la promotion des chances égales? Est-ce que les sanctions envers les personnes reconnues coupables sont adéquates et appliquées promptement?	☐	☐
10	**Suivi et révision.** Y a t-il un mécanisme de révision pour évaluer la mise en vigueur et l'efficacité de la politique, et s'il y a lieu, pour en combler les lacunes?	☐	☐

Résultats

9–10 Bravo. Continuez dans la même veine.

6–8 Vous êtes dans la bonne voie. Bon effort.

1–5 Le processus est en marche mais il y a encore beaucoup de travail à faire.

Conclusion

Le harcèlement sexuel au travail : maintenant c'est à vous d'agir

Ce guide d'information et de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail comprend les éléments nécessaires à l'élaboration ou à l'examen d'une politique visant à éliminer le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Les éléments du guide à retenir sont les suivants:

- Le harcèlement sexuel est interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne, par le Code ontarien des droits de la personne et par le Code canadien du travail.
- Les lois canadienne et ontarienne des droits de la personne, le Code canadien du travail et les tribunaux obligent les responsables des organismes et des entreprises à offrir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel.
- La direction des organismes et des entreprises est tenue responsable du harcèlement sexuel au sein de leur établissement.
- Le harcèlement sexuel entraîne des coûts importants s'il n'est pas bloqué au moyen d'une politique efficace.
- Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe.
- Le chantage au travail et le climat de travail empoisonné sont les deux manifestations les plus courantes du harcèlement sexuel.

Et enfin, il ne faut pas oublier que, pour être efficace, toute politique doit se faire en consultant les membres du personnel syndiqué et non syndiqué de manière constante et régulière, et en les informant de leurs droits respectifs.

ANNEXE
EXEMPLES DE POLITIQUES ORGANISATIONNELLES SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

A. La section catholique du conseil scolaire de langue française d'Ottawa-Carleton

Ligne de conduite

Harcèlement de la personne en milieu de travail, adoptée le : 22 avril 1991. Révisée le : 14 décembre 1992

Fondement

La Section catholique reconnaît que toute personne doit être respectée et reconnue dans sa dignité et que toute forme de harcèlement constitue une violation des droits de la personne et une atteinte sérieuse à la dignité humaine.

La Section catholique souscrit à l'esprit et à la lettre du Code des droits de la personne de l'Ontario (L.R.O. 1990, c. H.19) voulant que:

5 (1) toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

La Commission ontarienne des droits de la personne proscrit tout harcèlement au travail par l'employeur ou le mandataire de celui-ci ou par un autre employé, pour des raisons fondées sur un de ces motifs.

7 (3) Toute personne a le droit d'être à l'abri:

(a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;

(b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

Le harcèlement est défini par le code ontarien des droits de la personne comme étant le "fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns".

La Section catholique juge en outre que tout comportement ou toute remarque pouvant être liés à ces motifs de discrimination, à caractère offensant ou menaçant, et susceptibles d'avoir pour effet de porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et psychologique de la personne harcelée ou d'entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, constituent du harcèlement.

La Section catholique considère le harcèlement de la personne comme un acte discriminatoire constituant un abus de pouvoir.

En ce qui a trait au harcèlement sexuel ou sexiste, la Section catholique reconnaît que les femmes et les jeunes filles en sont les principales victimes, bien que les hommes puissent en être aussi la cible.

La Section catholique s'engage à pourvoir tant son personnel que sa clientèle étudiante d'un lieu de travail et d'étude exempt de ces différentes formes de harcèlement, par la prévention, la sanction et le redressement de la situation créée par le harcèlement.

Modalités d'application

1. La Section catholique confie à la directrice ou au directeur de l'éducation de même qu'aux cadres supérieurs la responsabilité de veiller à l'application judicieuse de la présente ligne de conduite auprès de tout son personnel, hommes et femmes, auprès de toute sa clientèle étudiante, auprès de quiconque oeuvrant sans rémunération au sein de son établissement et auprès de toute personne au service du Conseil scolaire de langue française ou de l'extérieur, entretenant des contacts avec le personnel et la clientèle étudiante, dans le cadre du travail et/ou des activités scolaires.

2. La Section s'engage à mettre en place un mécanisme interne de réglement confidentiel des plaintes.

   Toute personne présumément victime de harcèlement peut s'adresser à l'une des personnes-ressources assignées pour la Section à la *médiation* par la directrice ou le directeur de l'éducation afin d'obtenir de l'information, des conseils ou porter plainte.

   Lorsque la situation ne peut se régler au niveau de la *médiation*, la plainte sera portée devant un *Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne* constitué à même une liste de personnes nommées par la directrice ou le directeur tel que décrit au niveau des procédures lorsque la victime a plus de dix-huit ans.

   Ledit *Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne* sera chargé de voir à établir les faits au moyen d'une enquête et de faire rapport à la directrice ou au directeur de l'éducation qui détient le pouvoir de statuer sur le bienfondé de la plainte, des mesures et des sanctions et sur la sévérité de celles-ci. (voir procédure lorsque la victime a plus de dix-huit ans).

   Lorsque la plainte touche un élève, la direction de l'école ou la personne en charge de la supervision de l'école ou du service doit être avisée afin de déterminer la procédure adéquate. Si la Loi sur les services à l'enfance et à la famille doit s'appliquer, ladite loi a préséance sur la présente ligne de conduite. (voir procédure lorsque la victime a moins de dix-huit ans).

   Lorsqu'une personne en position d'autorité est au courant ou aurait dû être au courant d'une situation de harcèlement, elle doit tenter d'y mettre fin et a l'obligation de prévenir des cas répétitifs. À cet

effet, elle peut avoir recours au présent mécanisme de traitement interne de plaintes en communiquant avec une personne-ressource de la Section, tant pour obtenir des conseils que pour faire appel au service de *médiation* ou déclencher le processus d'enquête par le *Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne.*

3. La Section catholique assure par la voie du Service d'équité en matière d'emploi et en collaboration avec les unités administratives la mise en oeuvre des volets suivants:
   - l'information et la sensibilisation des conseillères et des conseillers scolaires, des cadres supérieurs, des gestionnaires, du personnel et des élèves;
   - la diffusion de la présente ligne de conduite à l'ensemble du système en portant une attention particulière aux nouveaux membres du personnel;
   - la formation des personnes ayant à assumer des responsabilités dans le cadre de la présente ligne de conduite;
   - la rédaction d'un rapport annuel à l'intention de la directrice ou du directeur de l'éducation.
4. La Section catholique met à la disposition des personnes plaignantes et des personnes mises en cause les services de soutien, d'information et de protection requis en vue d'assurer une gestion encadrée de la ligne de conduite.
5. La Section catholique veille à ce que la liste des personnes pouvant être appelées à constituer le Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne affiche une répartition équitable des deux sexes et, si possible, reflètent la présence de membres issus de groupes pouvant être victimes d'autres formes possibles de harcèlement de la personne.
6. La Section catholique fait en sorte que toutes les conditions soient satisfaites pour assurer à la fois le traitement juste des parties en cause et le respect du droit à l'information et la protection de la vie privée, et de certaines lois pouvant ordonner la divulgation de certains renseignements à la Section.
7. La Section catholique reconnaît que le recours au processus de règlement interne n'empêche aucunement la personne plaignante de se prévaloir du droit de déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne.
8. La Section catholique reconnaît que la ligne de conduite ne limite en rien le droit de l'employeur et/ou du membre du personnel de se prévaloir des recours fournis dans le cadre de:
   - la Loi ontarienne sur les relations de travail;
   - toute entente collective négociée entre l'employeur et une association professionnelle ou syndicale;
   - toute autre ligne de conduite adoptée par la Section catholique.

9. La Section catholique convient que les recours fournis par la présente ligne de conduite s'appliquent également dans les situations où la victime n'ose pas signaler le harcèlement dont elle est l'objet.

   La Section encourage son personnel et ses élèves à signaler promptement tout incident de harcèlement de la personne dont ils pourraient être l'objet ou témoin.

10. La Section catholique entend prendre les mesures nécessaires, y compris des mesures disciplinaires, afin d'enrayer le harcèlement de la personne.

    Toutes mesures de représailles prises contre une personne qui aurait eu recours à ces procédures ou qui y aurait participé en tant que témoin ou autre, seront également matière à discipline.

    La mesure disciplinaire tient compte de la gravité et de la fréquence des comportemens harcelants de même que des conséquences sur la victime.

    Les sanctions peuvent inclure notamment: lettre d'excuse, réprimande avec copie au dossier, mutation, suspension ou congédiement.

11. La partie qui est insatisfaite du résultat peut avoir recours au grief, à la Commission des droits de la personne ou à la cour de l'Ontario, afin de faire valoir ses droits.

12. Les documents relatifs aux affaires de harcèlement de la personne, tant au niveau de la médiation que du comité ponctuel, relèvent de la directrice ou du directeur de l'éducation et ne seront accessibles qu'avec son autorisation ou celle d'une personne cadre désignée par la directrice ou le directeur de l'éducation.

13. La Section est responsable de son personnel durant l'accomplissement des fonctions prévues par la présente ligne de conduite.

Procédures

Harcèlement de la personne en milieu de travail

Procédure lorsque la victime a plus de dix huit ans

1. **<u>Recours de première instance: la médiation</u>**

1.1 Objectif

Veiller à ce que toute personne présumément victime ou témoin de harcèlement de la personne puisse s'adresser à l'une des personnes-ressources assignées pour la Section à la médiation par la directrice ou le directeur de l'éducation et faire en sorte que l'affaire puisse se régler dans un cadre de médiation simple et accessible.

1.2 Service de médiation

La directrice ou le directeur de l'éducation désigne une ou plusieurs personnes à titre de personnes-ressources à la médiation pour la Section.

Toute personne désirant présenter une plainte interne devrait pouvoir contacter quelqu'un susceptible de l'aider, sans devoir passer par sa ou son supérieur. Toutefois, une ou un supérieur qui reçoit une plainte peut soumettre l'affaire au service de médiation désigné par la Section à moins que la personne plaignante ne s'y objecte, auquel cas la ou le supérieur se doit d'agir tel que prévu à l'article 1.3.7,2ème paragraphe de la présente procédure.

1.3 Responsabilités du service de médiation:

1.3.1 Accueillir la personne plaignante, subvenir aux besoins de soutien psychologique de la personne plaignante et/ou de la partie mise en cause en offrant les services du Programme d'aide aux employés-es, les informer des voies de recours disponibles, prodiguer des conseils judicieux à la personne plaignante en tenant compte des circonstances du cas échéant et convenir avec elle d'une démarche en vue de régler le conflit. Lorsque la démarche convenue prévoit une intervention de la personne-ressource auprès de la personne mise en cause, la personne plaignante doit donner son autorisation écrite, même si la personne plaignante est un témoin et non la victime.

1.3.2 Lorsque la partie plaignante y consent et, selon la démarche convenue, telle que décrite à l'alinéa 1.3.1, informer la partie mise en cause qu'une plainte a été formulée à son égard, lui remettre une copie de la ligne de conduite de la Section, lui faire état des faits signalés et enfin, l'instruire de la démarche choisie par la personne plaignante.

1.3.3 La personne-ressource peut tenter de régler la plainte par le biais d'une médiation ou d'une conciliation avec entente signée liant les deux parties. Elle peut proposer une rencontre strictement confidentielle entre la personne plaignante et la partie mise en cause lorsque les deux parties en cause y consentent.

1.3.4 Advenant que le règlement du différend soit concluant pour la personne plaignante et la partie mise en cause, l'affaire est close. La personne-ressource a cependant la responsabilité de s'assurer du respect du règlement de l'affaire ou de l'entente.

1.3.5 À moins que la personne-ressources et la victime n'aient convenu qu'il ne s'agissait pas de harcèlement au sens de la présente ligne de conduite, la personne-ressource devra produire un bref compte rendu de son intervention auprès de la plaignante et/ou de la personne mise en cause. Ce compte rendu et toute entente écrite intervenue entre les parties, sont conservés conformément à l'article 12 de la ligne de conduite sur le harcèlement de la personne au travail.

1.3.6 Dans l'éventualité d'un échec de la médiation, la personne-ressource achemine la plainte au Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne et en informe la personne plaignante et la partie mise en cause.

La personne-ressource présente les grandes lignes de l'affaire à la ou au responsable du Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne.

Dans l'éventualité où la personne-ressource ne considère pas l'affaire comme du harcèlement de la personne au sens de la présente ligne de conduite, et que la personne plaignante souhaite tout de même porter plainte formellement, la personne-ressource achemine la plainte au Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne.

1.3.7 Nonobstant les paragraphes précédents, même lorsqu'il n'y a pas de plainte écrite, s'il y a présomption à l'effet qu'il peut s'agir d'une situation où il y a eu, ou qu'il pourrait y avoir, récidive ou plus d'une victime, la personne-ressource devrait alors en aviser la personne en charge de la supervision de l'école ou du service où se sont produits lesdits incidents afin que celle-ci puisse évaluer la situation. L'anonymat de la victime doit être préservé. Toute autre situation jugée grave devrait être également traitée de façon similaire.

Les gestionnaires qui sont au courant d'une situation de harcèlement en milieu de travail doivent tenter d'y mettre fin et ont l'obligation de prévenir des cas répétitifs même lorsqu'il n'y a pas de plainte verbale ou écrite de la part de la personne plaignante.

La ou le gestionnaire qui arrive à la conclusion qu'il y a matière à déclencher des procédures ou à prendre action peut le faire en utilisant le présent mécanisme. Elle ou il n'a qu'à signer une plainte auprès de la personne-ressource, ce qui aura pour effet de déclencher la procédure de médiation ou d'enquête prévue par la présente ligne de conduite.

1.3.8 Lorsqu'il s'agit d'une situation particulièrement sérieuse, la personne-ressource peut, avec le consentement de la personne plaignante, entreprendre des démarche auprès de la directrice ou du directeur de l'éducation dans le but de mettre en place des mesures intérimaires visant à protéger la personne plaignante. Ce type d'action n'est pas de nature disciplinaire et ne doit pas porter préjudice aux personnes qui en sont l'objet.

1.3.9 Produire un rapport annuel à l'intention de la directrice ou du directeur de l'éducation.

1.4 Plainte

1.4.1 Une plainte pour harcèlement est une accusation formelle contre une personne (mise en cause) par laquelle une personne (plaignante) accuse directement cette personne d'avoir été l'auteur de remarques, gestes ou comportements constituant du harcèlement de la personne au sens de la présente ligne de ocnduite.

1.4.2 Une plainte devrait contenir les éléments suivants:

- identification des parties: le nom et l'adresse au travail;
- identification du lieu ou des lieux où les incidents sont survenus;
- identification de la période ou du moment où le harcèlement a eu lieu;
- déclaration de la personne plaignante, qu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle a été victime ou témoin d'une situation de harcèlement au travail;
- renseignements: détails permettant au répondant ou à la répondante (mise en cause) de connaître la teneur de l'accusation de sorte qu'il lui soit possible de préparer une défense;
- signature de la personne plaignante ainsi que la date du dépôt de la plainte.

1.5 Délais

1.5.1 La personne-ressource communique avec la partie présumément responsable du harcèlement au plus tard deux jours ouvrables après le dépôt de la plainte.

1.5.2 La personne-ressource vérifie auprès de la personne plaignante, au plus tard quinze jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte, si la personne prétendument responsable du harcèlement a mis fin à ses propos et/ou à ses actes répréhensibles.

2. Recours de deuxième instance: Le Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne.

2.1 Objectif

Dans l'éventualité d'un échec lors du recours de première instance, régler la plainte au moyen d'une enquête interne.

2.2 Composition

Le Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne est un comité ad hoc qui est constitué chaque fois qu'une enquête doit être effectuée suite à une plainte non résolue, et ce, uniquement pour la durée de ladite enquête.

Les personnes pouvant être appelées à participer à un Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne sont nommées une fois à tous les deux ans par la directrice ou le directeur de l'éducation, et ce, à partir d'une liste renfermant un minimum de trois et un maximum de cinq noms, et soumise par chacune des associations professionnelles et syndicales concernées, le CASC, l'ADOC et le personnel non syndiqué.

La directrice ou le directeur de l'éducation désigne également une personne qui devra agir comme responsable dudit Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne.

La composition du comité ponctuel sur le harcèlement de la personne est de trois membres:

- la ou le responsable du Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne;
- deux membres choisis par la ou le responsable du Comité sur le harcèlement de la personne parmi les membres de la liste de personnes décrite ci-dessus. Ces personnes ne doivent pas, dans d'autres circonstances, être en position directe de défendre les droits d'une ou de l'autre des parties ou d'avoir une influence sur la promotion des personnes concernées.

Les personnes chargées d'enquêter n'agissent pas à titre de représentantes d'une association, de l'administration ou d'une des parties. Tout membre du Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne est tenu à la confidentialité.

2.3 Responsabilités du Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne

2.3.1 Il incombe au Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne d'effectuer une analyse du dossier formulé par le service de médiation, de voir à établir les faits au moyen d'une enquête: convocation individuelle de la personne plaignante, de la partie mise en cause en lui transmettant copie de la plainte, et même, s'il y a lieu, des témoins, à une audience devant se tenir à huis clos. Toute

personne appelée à comparaître devant ledit Comité peut se prévaloir du droit d'être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant de son association ou de son syndicat ou de toute personne-ressource de son choix. Personne ne peut être contraint à témoigner.

Les noms des témoins demeurent confidentiels, que ce soit pendant le déroulement de l'affaire, dans le compte rendu ou le rapport du Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne ou à la suite de la conclusion de l'affaire.

2.3.2 Produire un rapport sommaire et préliminaire des résultats de l'enquête et le communiquer à la personne plaignante et à la partie mise en cause qui peuvent faire une demande dans le but de présenter de nouveaux éléments de preuve.

2.3.3 Une fois l'examen de l'affaire terminé, ledit Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne adresse un rapport à l'intention de la directrice ou du directeur de l'éducation, avec copie aux parties en cause:

- sur les motifs qui à son avis, justifient l'accueil de la plainte, et le cas échéant, sur les recommandations relatives aux mesures de correction ou de sanction jugées à propos;
- les motifs qui, à son avis, justifient le rejet de la plainte.

2.4 Délais

2.4.1 Le Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne est constitué et amorce son étude du dossier au plus tard cinq jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte par le service de médiation à la ou au responsable du Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne. Ledit Comité dispose de quinze jours ouvrables suivant le début de son examen du dossier pour terminer son enquête et communiquer le compte rendu de son rapport préliminaire à la personne plaignante et à la partie mise en cause. À la suite de la réception de ce rapport, la personne plaignante et/ou la personne mise en cause peuvent présenter de nouveaux éléments de preuve au Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne et ont trois jours ouvrables pour en faire la demande.

2.4.2 Une fois l'examen de l'affaire terminé, le Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne adresse son rapport à l'intention de la directrice ou du directeur de l'éducation dans les meilleurs délais.

3. Directrice ou directeur de l'éducation

3.1 Objectif

Compléter le processus du traitement de la plainte.

3.2 Responsabilités de la directrice ou du directeur de l'éducation

3.2.1 Donner suite au rapport du Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne.

3.2.2 La directrice ou le directeur de l'éducation a le pouvoir de statuer sur le bien-fondé de la plainte, des mesures et des sanctions et sur la sévérité de celles-ci.

Toute recommandation ou toute mesure disciplinaire doivent être faites en conformité avec toute convention collective, tout contrat de travail, et toute loi ou règlements pertinents et applicables en matière disciplinaire, telle la Loi sur l'éducation, L.R.O. 1990, c.E.2, aux art. 263 et 268.

La directrice ou le directeur de l'éducation n'est pas lié par le rapport du Comité poncutel sur le harcèlement de la personne.

3.2.3 Les parties sont informées des décisions et des mesures prises.

3.2.4 Si la plainte s'avère justifiée, il incombe à la directrice ou au directeur de l'éducation de veiller à ce que soient versés au dossier personnel de la partie mise en cause toute lettre d'avertissement ou de réprimande ou autres documents portant strictement sur une mesure disciplinaire imposées, et qu'ils y soient conservés pendant quinze mois.

3.2.5 Les documents relatifs à l'affaire doivent être conservés conformément à l'article 12 de la ligne de conduite.

3.3 Délais

3.3.1 Il incombe à la directrice ou au directeur de l'éducation de donner suite au rapport dudit Comité ponctuel sur le harcèlememt de la personne au cours des quinze jours ouvrables suivant sa divulgation.

Procédure lorsque la victime a moins de dix huit ans

Dans tous les cas, la direction de l'école ou la personne en charge de la supervision de l'école ou du service doit être avisée afin de déterminer la procédure devant s'appliquer.

1.1 Lorsque la personne mise en cause est une personne adulte, ou toute autre personne dont la Section est redevable autre qu'un élève, et qui entretient des rapports avec les élèves dans le cadre du travail et/ou des activités scolaires:

1.1.1 Si l'élève a moins de seize ans ou a effectivement ou apparemment entre seize et dix-huit ans et qu'il fait l'objet d'une ordonnance en vertu de la Loi sur les services à l'enfance et à la famille:

i) Dans le cas où le comportement dont la personne est accusée correspond à la définition "d'enfant maltraité" au sens de la Loi sur les services à l'enfance et à la famille, l'affaire doit être traitée selon la procédure établie par la Section à cet effet (signalement à la Société d'aide à l'enfance).

Ultérieurement, le dossier pourra être acheminé au Comité ponctuel sur le harcèlement de la personne, aux fins d'enquête, s'il y a lieu.

ii) dans les cas où le comportement dont la personne est accusée ne correspond pas à la définition précitée et répond à la définition de harcèlement, telle que définie par la présente ligne de conduite, la procédure prévue à cet effet s'applique.

L'élève pourra être accompagné de la personne de son choix à chaque étape. Cette personne peut être notamment un de ses parents, son orienteure ou orienteur, une enseignante ou un enseignant. Si cette personne ou l'élève croit avoir besoin d'un appui psychosocial, une demande devra être faite à cet effet au Service à l'élève.

Lorsque l'élève a plus de dix-huit ans, la procédure utilisée lorsque la victime a moins de dix-huit ans peut s'appliquer, nonobstant la partie concernant la Société de l'aide à l'enfance.

1.1.2 Lorsque la personne mise en cause est un élève, peu importe l'âge, LE CODE EN MATIÈRE DE DISCIPLINE, D'ASSIDUITÉ ET DE CONDUITE POUR LES ÉLÈVES, ainsi que la procédure prévue dans chaque école s'appliquent.

B. Le syndicat canadien de la fonction publique[56]

Énoncé de politique adopté en 1987

À un moment ou à un autre de leur vie de travail, pratiquement toutes les femmes seront exposées au harcèlement sexuel. Pourtant, en dépit de l'aspect pervers du problème, il était resté, jusqu'à tout récemment, un secteur pratiquement inexploré de la lutte pour mettre fin à la discrimination au travail et dans la société en général. Maintenant, grâce aux initiatives croissantes prises par des groupes de femmes et des syndicats comme le SCFP, on dévoile ce danger dévastateur et on s'y attaque de front.

Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement personnel sont sources de craintes, de controverses et de violence émotive. Il y a l'insécurité de la victime et sa crainte de perdre son emploi ou de mettre en danger son gagne-pain si elle signale l'incident; la controverse entourant la définition de ce qui constitue du harcèlement sexuel ou personnel; et le fardeau émotif que le harcèlement impose aux victimes et à leurs familles.

C'est pourquoi les syndicats doivent doser savamment le courage et la sensibilité lorsqu'ils élaborent des programmes éducatifs, des moyens internes et des stratégies législatives ou de négociation pour aborder le problème.

L'un des principaux domaines de dissension, c'est lorsqu'il s'agit de définir ce qui constitue du harcèlement sexuel ou personnel. Bien des gens affirment que ce qui représente du harcèlement pour une personne peut ne pas en être pour une autre. Mais ce point de vue n'a pas empêché le SCFP de prendre au sérieux le harcèlement et ses répercussions. Il y a certains éléments de la définition que l'on ne peut tout simplement pas contester. Le harcèlement constitue un abus de pouvoir ou du poste que l'on occupe. Il s'agit d'une forme de chantage émotif et d'une agression contre l'intégrité personnelle d'un individu. On s'en sert pour intimider les victimes, les rabaisser, ou pour affecter d'une façon négative leur avenir professionnel. Il est souvent répétitif, toujours humiliant, et il entraîne toujours des dommages à la santé physique et mentale des victimes. Le principal élément qui différencie le harcèlement du flirt, des «gestes amicaux», ou des plaisanteries c'est qu'il n'est pas bienvenu, ni mutuel, ni équitable.

Les travailleur-se-s des deux sexes sont exposé-e-s à ce danger, mais la majorité des victimes sont des femmes. Il est facile de déceler les racines sociales et économiques du harcèlement. Traditionnellement, les femmes étaient perçues comme des objets sexuels qui veulent dire «oui» lorsqu'elles disent «non». On considérait les femmes comme étant physiquement — et, trop souvent, mentalement — le sexe faible.

Les femmes atteignaient rarement des postes d'autorité, que ce soit dans le domaine du travail ou en politique. Lorsqu'elles réussissaient à faire leur marque dans des secteurs non traditionnels, elles devaient générale-

[56] Service de l'égalité des chances. *Trousse de sensibilisation sur le harcèlement*. Syndicat canadien de la fonction publique. Ottawa, octobre 1991, pp 2-3

ment surmonter les préjugés et le scepticisme avant de se faire accepter. Et du côté économique, le revenu moyen des femmes a toujours traîné derrière celui des hommes.

Est-il bien surprenant alors de constater que les patrons, les superviseurs et, à l'occasion, des collègues de travail ou même des confrères syndiqués aient soumis les femmes à la lutte de pouvoir que représente le harcèlement sexuel ou personnel?

C'est précisément pour ces raisons que le SCFP aborde la lutte pour mettre fin au harcèlement au travail comme étant un élément essentiel de nos efforts pour réaliser le plein respect pour les femmes et leur pleine égalité économique et sociale.

Jusqu'à tout récemment, une victime de harcèlement disposait de peu de choix pour aborder le problème. Elle pouvait soit se soumettre, démissionner ou endurer la coercition et le stress qui vont de pair avec le refus d'obtempérer. Étaler son histoire en plein jour comportait des risques, puisque la victime était pratiquement assurée de faire face à un blâme, à des doutes, ou à l'indifférence, et pouvait ne pas avoir de preuves irréfutables pour étayer ses allégations.

Maintenant, les choses changent, bien que très lentement. Même si nous manquons de mesures législatives pour protéger les travailleur-se-s contre le harcèlement sexuel ou personnel, les syndicats ont pris les devants dans la reconnaissance de ce problème et dans la lutte pour l'enrayer. Appuyées par des clauses sur le harcèlement sexuel et personnel dans leurs négociations collectives, par des programmes éducatifs plus efficaces et par des syndicats plus engagés à les défendre, les victimes trouvent le courage nécessaire pour sortir de l'ombre, identifier et dénoncer les personnes coupables de harcèlement.

La meilleure stratégie dans ce domaine pour nous en tant que syndiqué-e-s, c'est d'essayer d'avoir un effet dans le lieu de travail: en faisant prendre conscience du problème à l'employeur, en sensibilisant les employé-e-s à cette question (et en les sensibilisant à leurs droits en vertu de la loi et de leur convention collective), et en formant des dirigeant-e-s de sections locales et des délégué-e-s syndicaux-ales pour qu'ils-elles soient capables d'aborder le problème dans le contexte de leur lieu de travail et à l'intérieur de nos propres structures.

Que peuvent faire les sections locales pour mettre en place les éléments clés de cette stratégie dans leur lieu de travail? Elles devraient, en tout premier lieu, négocier dans leur convention une vigoureuse clause de harcèlement incluant une définition du harcèlement, sa raison d'être, une procédure de grief détaillée et accessible, ainsi qu'une obligation sévère pour l'employeur de garantir un environnement de travail dénué de harcèlement. Au-delà de cela, les sections locales devraient chercher à obtenir des mesures plus étendues en ce qui concerne l'éducation et la prévention. Celles-ci pourraient comprendre une politique syndicale-patronale sur le harcèlement, élaborée conjointement, et qui serait

affichée dans chaque secteur de travail; une enquête anonyme et confidentielle auprès des employé-e-s pour évaluer l'ampleur du problème, l'analyse des résultats étant ensuite distribuée partout dans le lieu de travail; et des séminaires conjoints d'éducation sur le lieu de travail à l'intention des employé-e-s et du personnel cadre, avec une initiation continue des nouveaux-elles employé-e-s sur cette question. Après tout, comme l'a indiqué la Cour suprême du Canada dans le jugement historique qu'elle a rendu récemment dans la cause Robichaud, l'employeur est légalement responsable des gestes de harcèlement des personnes à son emploi. Cela nous fournit une excellente base sur laquelle fonder nos demandes pour des améliorations à ce chapitre.

Au niveau national, grâce à notre Groupe national de travail sur la condition féminine et à notre nouveau Service de l'égalité des chances, le SCFP continuera de mettre l'accent sur la sensibilisation accrue de nos membres à ce problème et sur la fourniture d'une aide aux sections locales pour l'élaboration de clauses de protection contre le harcèlement, de moyens internes appropriés, ainsi que de programmes d'éducation et de politiques à l'intention des membres et du lieu de travail. Les membres du SCFP à tous les niveaux doivent favoriser la dissémination de documentation, de cours et de formation sur le harcèlement au travail, que ce soit lors de congrès nationaux ou provinciaux, ou lors de séances d'éducation organisées par le SCFP. Et nous devons aussi inciter et aider nos organisations à charte à examiner leurs propres pratiques, et de s'efforcer de respecter à tous les points de vue nos droits respectifs dans nos propres rangs, parce que nos collègues de travail et nos confrères ou compagnes syndiqué-e-s peuvent aussi se rendre coupables de harcèlement.

Le SCFP est confiant que l'on puisse parvenir à éliminer le harcèlement au travail et dans la société en général. Par conséquent, nous continuerons de réclamer des mesures contractuelles et législatives plus sévères, et d'élaborer des moyens internes appropriés pour mettre fin à ces attaques contre la dignité et là santé des travailleur-se-s. À long terme toutefois, les solutions résident dans la lutte plus globale pour extirper les disparités sociales et économiques entre les femmes et les hommes. Grâce à cette lutte globale, les femmes et les hommes en viendront à abandonner leurs rôles restrictifs, stéréotypés et contraignants, à se reconnaître mutuellement comme égaux et à se rémunérer comme tels, et à communiquer vraiment entre eux. Ce n'est qu'à ce moment-là que nous pourrons tous et toutes vivre et travailler dans un environnement libre de menaces. Et ce n'est qu'à ce moment-là également que nous pourrons nous apprécier et nous faire confiance mutuellement en tant que confrères et compagnes dans notre contribution au lieu de travail et à la société.

C. L'Université d'Ottawa

Règlement no. 67 approuvé et publié le 13 avril 1987

Préambule

1. Attendu que la Loi de l'Université d'Ottawa, 1965, prévoit que l'un des objectifs de l'Université d'Ottawa est de «favoriser le développement des connaissances et la diffusion du savoir»;

   et que le Code des droits de la personne, 1981 prévoit que «l'employé a le droit de travailler sans être harcelé à son travail pour des raisons fondées sur le sexe»;

   et qu'en reconnaissance de ses responsabilités de créer un milieu de travail propice à la recherche et diffusion du savoir, l'Université s'engage à créer une ambiance qui favorise le respect réciproque parmi tous les membres de la communauté universitaire;

   et qu'en outre l'Université reconnait que tous les membres de la communauté universitaire ont le droit de travailler ou étudier dans un milieu agréable et sérieux, qui favorise le respect des droits et sentiments de tous;

   et que l'Université affirme donc que le harcèlement sexuel est une négation du respect réciproque en plus d'être une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité et à l'intégrité de la personne et qu'il nuit à l'avancement et à la diffusion des connaissances.

Définition

2. Constitue du harcèlement sexuel :

   a) un intérêt sexuel non recherché, manifesté par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité; ou

   b) promettre explicitement ou implicitement une récompense à qui acquiescera à une demande de nature sexuelle; ou

   c) des représailles ou la menace implicite ou explicite d'en exercer à la suite du refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel; ou

   d) des remarques ou un comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible, d'un point de vue psychologique et émotionnel, au travail ou à l'étude.

Comité du harcèlement sexuel

COMPOSITION

3. Le Comité est présidé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

4. Chacun des groupes ci-dessous fait parvenir cinq (5) nominations au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui nomme les membres du Comité de la façon suivante :

a) Comité d'administration - deux (2) membres

b) Fédération des étudiants - deux (2) membres

c) Comité consultatif des commis et secrétaires - un (1) membre

d) Comité consultatif des techniciens et technologues - un (1) membre

e) Comité consultatif des cadres et professionnels - un (1) membre

f) 796A, 796B, 796C - un (1) membre

g) SCTTE - un (1) membre

h) APUO - deux (2) membres

5. Les membres ont un mandat de deux (2) ans, à l'exclusion des deux (2) représentants du Comité d'administration, un (1) des représentants du personnel de soutien et un (1) des représentants de l'APUO, dont le mandat est de trois (3) ans.

ATTRIBUTIONS

6. Le mandat principal du Comité est de mettre sur pied et de coordonner, sur le campus, un programme d'éducation et de sensibilisation en matière de harcèlement sexuel.

7. Le Comité doit, en outre,

a) tenir à jour des dossiers confidentiels;

b) formuler des recommandations concernant la méthode et le règlement sur le harcèlement sexuel;

c) prévoir une procédure d'enquête et d'audition en vue du règlement des plaintes de harcèlement sexuel;

d) rendre compte annuellement de son travail au Comité d'administration.

Méthodes de présentation des plaintes

GÉNÉRALITÉS

8. Le Président du Comité du harcèlement sexuel doit nommer un agent du harcèlement sexuel chargé de conseiller et de faire des recommandations dans les cas de harcèlement sexuel, et de procéder aux enquêtes, sous l'autorité du président du Comité du harcèlement sexuel ou du doyen intéressé, s'il y a lieu.

9. Celui ou celle qui se croit victime de harcèlement sexuel peut communiquer avec l'agent du harcèlement sexuel pour recevoir un avis ou pour présenter une plainte verbale ou écrite.

10. Toute plainte doit être présentée sans tarder. À moins de circonstances exceptionnelles, une plainte présentée six (6) mois après le prétendu incident sera refusée.

11. Une plainte peut être présentée par la ou les victimes du harcèlement sexuel prétendu, ou par toute personne qui en a eu connaissance.

12. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la plainte, l'agent du harcèlement sexuel prend rendez-vous avec le plaignant pour obtenir des renseignements qui confirment ou éclaircissent les circonstances de la plainte et décide s'il y a lieu de soumettre le cas à un autre organisme compétent. Dans le cas d'une plainte verbale, si le problème ne peut être réglé sommairement, l'agent du harcèlement sexuel doit aider le plaignant à formuler une plainte écrite, faute de quoi aucune autre démarche officielle ne peut être entreprise.

13. L'agent du harcèlement sexuel fait parvenir à la personne qui a fait l'objet d'une plainte (ci-après nommée l'intimé) une copie de la plainte et tout autre renseignement obtenu du plaignant et demande à l'intimé de répondre par écrit à la plainte dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. L'agent du harcèlement sexuel peut aider l'intimé à préparer une réponse.

14. Si l'agent du harcèlement sexuel reçoit une réponse, il en transmet une copie au plaignant, qui dispose de cinq (5) jours ouvrables pour y répondre par écrit. L'agent du harcèlement sexuel peut aider le plaignant à formuler une réponse.

15. Sauf lorsqu'il est absolument convaincu qu'aucun règlement par assentiment ou désistement n'est possible, l'agent du harcèlement sexuel convoque une réunion avec les parties en vue d'un règlement.

16. L'agent du harcèlement sexuel remet au président du C.H.S. aussitôt que possible dans les trente (30) jours de la réception de la plainte, un rapport comportant tous les renseignements obtenus et des exemplaires des documents présentés par les deux parties, recommandant ce qui suit :

    a) aucune suite ne doit être donnée à la plainte parce qu'elle est frivole, vexatoire ou vindicative ou parce que le comportement ayant fait l'objet de la plainte n'entre pas dans la définition du harcèlement sexuel tel qu'il est exposé à l'article 2; ou

    b) aucune suite ne doit être donnée à la plainte parce qu'il y a eu règlement; ou

    c) un comité des plaintes doit être constitué.

    Un exemplaire du rapport est envoyé au plaignant et à l'intimé.

17. Lorsqu'il a été recommandé de constituer un comité des plaintes, le président nomme sans délai trois (3) membres du C.H.S. et désigne l'un deux président.

18. Le comité des plaintes invite le plaignant et l'intimé à se présenter devant lui pour lui remettre tout autre document pertinent et pour faire des plaidoiries. Cette rencontre se tient à une date qui convient aux parties intéressées, et ce dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la constitution du comité des plaintes.

19. Le comité des plaintes doit établir si les actions ayant fait l'objet d'une

plainte constituent du harcèlement sexuel, et s'il en est ainsi :

a) recommander des mesures disciplinaires, s'il y a lieu;

b) recommander d'autres mesures qu'il juge appropriées en vue de corriger ou de limiter les préjudices scolaires ou professionnels causés à toute personne ayant fait l'objet de harcèlement sexuel.

20. Le comité des plaintes doit faire un rapport écrit au président du C.H.S. dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion mentionnée au paragraphe 18. Ce rapport doit contenir :

a) un résumé des faits pertinents;

b) une décision à l'effet que les actions ayant fait l'objet de la plainte sont ou ne sont pas considérées comme du harcèlement sexuel aux termes du présent règlement;

c) la recommandation de mesures disciplinaires ou de toute autre mesure qui s'impose dans les circonstances.

21. Le président doit transmettre un exemplaire de toute recommandation contenue dans le rapport du comité des plaintes au Comité d'administration et dans les cas d'une plainte contre un membre de l'APUO, au doyen concerné, au bibliothécaire-en-chef dans le cas des bibliothécaires et au directeur du Service de Counselling pour ce qui est des conseillers, afin qu'ils prennent les mesures appropriées.

APPELS

22. Lorsque l'agent du harcèlement sexuel recommande qu'aucune suite ne soit donnée à la plainte aux termes du paragraphe 16 a), le plaignant peut appeler d'une telle décision en envoyant un avis d'appel au président dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport du comité.

23. L'avis d'appel doit indiquer clairement tous les facteurs invoqués par le plaignant pour contester la recommandation.

24. Lorsqu'un avis d'appel est présenté, le président constitue un comité des plaintes conformément au paragraphe 17.

25. Après l'expiration de la période accordée à l'intimé pour répondre à l'avis d'appel, le comité des plaintes examine tous les documents étudiés par l'agent du harcèlement sexuel ainsi que les autres documents présentés; il détermine si les motifs de l'appel démontrent que l'agent du harcèlement sexuel s'est trompé dans sa recommandation et si la constitution d'un comité des plaintes aurait dû être recommandée.

26. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, le comité des plaintes avise par écrit les parties de sa décision. Si le comité des plaintes reconnaît avec le plaignant que l'agent du harcèlement sexuel aurait dû recommander la constitution d'un comité des plaintes, l'enquête est menée aux termes des paragraphes 18, 19 et 20.

27. Si le comité des plaintes entérine la recommandation de l'agent du harcèlement sexuel, le dossier est fermé, et le plaignant n'a plus aucun recours aux termes du présent règlement.

28. Aucune disposition du présent règlement n'empêche un plaignant, en plus ou au lieu de suivre les formalités ci-dessus, de s'adresser à une cour ou à la Commission ontarienne des droits de la personne, ou aux deux, pour obtenir un redressement. La procédure prescrite par l'Université d'Ottawa pour le règlement des plaintes de harcèlement sexuel est indépendante de toute enquête menée par un organisme de l'extérieur.

Mesures disciplinaires

29. Aux fins du présent règlement, les mesures disciplinaires comprennent, entre autres, les excuses, la réprimande, la mutation, la suspension, l'expulsion ou le congédiement, selon la gravité de l'acte reproché, les liens de l'intimé avec l'Université, le dossier antérieur de l'intimé et les circonstances atténuantes, étant entendu que toute mesure disciplinaire doit être prise conformément aux dispositions de la convention collective applicable ou au règlement pertinent de l'Université.

30. Toute mesure disciplinaire prise contre un employé ou un étudiant peut faire l'objet d'un grief ou d'un appel conformément aux dispositions énoncées dans une convention collective applicable ou aux méthodes et règlements de l'Université.

Caractère confidentiel des dossiers

31. Les plaintes reçues aux termes du présent règlement sont strictement confidentielles, et tous les membres des comités doivent prendre les dispositions nécessaires pour qu'elles le demeurent. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, le Comité doit s'assurer :

    a) que les rapports de l'agent du harcèlement sexuel ou les rapports du comité des plaintes soumis à l'étude du C.H.S. soient modifiés de manière à protéger l'identité du plaignant et de l'intimé;

    b) que les discussions du comité des plaintes soient huis clos.

Droits du plaignant et de l'intimé

32. Chaque employé et étudiant de l'Université a le droit de déposer une plainte de harcèlement sexuel sans craindre des représailles ou de menaces. Il est également convenu que la présentation d'une plainte ne constitue pas un motif suffisant de mesures disciplinaires. En outre, le simple fait qu'une plainte ait été déposée contre une personne ne justifie pas la prise de mesures disciplinaires contre ladite personne.

Exception

33. Aucune exception au présent règlement ne peut être faite sans l'approbation écrite du Comité d'administration.

I) Livres, articles, rapports

AFPC, *Le harcèlement sexuel*, Ottawa, Alliance de la fonction publique du Canada, 1985.

Le document donne quelques informations générales sur le harcèlement personnel et sexuel (définition, effets sur la victime, facteurs sociaux sur l'existence du problème). Il expose la politique de l'Alliance pour régler les plaintes de harcèlement et fournit des détails sur les mécanismes de recours des membres de l'Alliance.

Bonenfant, Claire et Stanton, Julie, *Le harcèlement sexuel en milieu de travail*, Québec, Conseil du statut de la femme, 1982.

Mme Bonenfant avance une définition du harcèlement sexuel et souligne les conséquences désastreuses pour les victimes de ce phénomène de longue date. Elle présente quelques données sur le problème en milieu de travail, ainsi qu'en milieu collégial et universitaire. Elle passe en revue quelques-uns des recours existants et recommande un amendement à la Charte des droits en vue d'y inclure un article spécifique sur le harcèlement.

Bordeleau, Francine, «Peut-on contrer le harcèlement au travail?», dans *Journal du travail*, vol.7, no.5, juin 1985, p.5.

L'auteure discute le problème de la subjectivité dans la définition et la preuve du harcèlement sexuel ou autre. Le milieu de travail comme lieu d'exercice du pouvoir est vu comme terrain propice du harcèlement. L'auteure souligne la responsabilité de l'employeur face à ce problème, que le Conseil du patronat québécois envisage maintenant sous l'angle de la productivité, et fait un survol des politiques préventives en la matière dans quelques entreprises.

Carrier, Marie-Christine, *Guide juridique pour l'application de la politique contre le harcèlement sexuel*, Montréal, Fédération des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), mars 1991.

Ce guide juridique a pour objet d'informer et de fournir les outils nécessaires aux intervenantes pour mettre en application la politique contre le harcèlement sexuel au travail. Subdivisé en 4 parties, le guide fournit une définition du harcèlement sexuel, expose les recours externes pour contrer le harcèlement sexuel, le rôle (nature, pouvoir et devoir) du comité contre le harcèlement sexuel et les dispositions législatives pour les intervenantes.

Comité de la condition féminine, *La Sainte Paix! Pour éliminer le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, Centrale des syndicats nationaux, mai 1986.

Ce texte vise à sensibiliser, à proposer des moyens d'action et à démontrer l'importance de la prise en charge du harcèlement sexuel par les syndicats. Il définit le harcèlement sexuel au travail surtout comme une relation de pouvoir. Il examine les rapports sexués hommes-femmes (rôle social des hommes et des femmes), la place des femmes dans le milieu du tra-

vail (harcèlement sexuel nuit au travail et appuie la place économique inférieure des femmes), les réactions des femmes, du milieu de travail et des syndicats face au harcèlement sexuel. La première section offre des récits de vie de femmes qui ont vécu le harcèlement sexuel au travail et le rôle qu'a joué le syndicat. La dernière section offre des outils aux femmes pour contrer le harcèlement sexuel au travail, décrit le rôle des syndicats pour prévenir et régler le harcèlement sexuel au travail.

Commission canadienne des droits de la personne, *Recueil des cas du harcèlement. Sommaire de cas de harcèlement,* Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services, 1991.

Ce document expose les droits et obligations du personnel et des prestataires de biens et services de même que ceux des employeurs-fournisseurs de biens et de services. Elle présente des causes entendues devant différents tribunaux. Les causes sont classées par motifs et certaines portent sur le harcèlement sexuel. Le document indique enfin les adresses et numéros de téléphone des bureaux régionaux de la Commission.

Commission canadienne des droits de la personne, *Qu'est-ce que le harcèlement,* Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 1990.

Ce dépliant fournit quelques exemples de harcèlement et décrit la responsabilité du l'employeur, les mesures à prendre lorsque l'on est harcelée et lorsque l'on est accusé.

Commission canadienne des droits de la personne, *Recueil de cas de harcèlement sexuel 1978-1986. Texte portant sur les cas de harcèlement sexuel, extraits des communiqués de presse de la Commission canadienne des droits de la personne, des sommaires des décisions et de dossier,* Ottawa, C.C.D.P., 1987.

Le sous-titre est explicite sur le contenu du recueil.

Commission canadienne des droits de la personne, *Le harcèlement sexuel: Guide pratique,* Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 1985.

Le harcèlement, dont les sources peuvent être diverses (race, origine ethnique ou nationale, sexe, etc.- CCDP en identifie 10), est considéré par la Commission comme une atteinte aux droits de la personne. Le guide pratique définit les comportements qui constituent du harcèlement, sexuel ou autre. La CCDP indique que bien que le harcèlement sexuel existe depuis toujours, c'est la reconnaissance de son existence et les attitudes à son égard qui sont nouvelles. Le document rejette quelques-uns des mythes qui entourent le harcèlement sexuel et énumère quelques-unes des conséquences personnelles, professionnelles et économiques pour les victimes et les problèmes administratifs encourus par l'employeur. Il propose des solutions au problème en définissant les rôles qui incombent aux employeurs et aux syndicats, et informe les victimes des recours (qui ne sont pas nécessairement légaux) existants. Enfin, il propose aux employeurs l'établissement de

mécanismes de recours.

Commission canadienne des droits de la personne, *Suite à votre plainte... Ce qui arrive lorsque vous déposez une plainte auprès de la Commission des droits de la personne,* Ottawa, 1984.

Quatre pages succinctes qui énumèrent les dix motifs de discrimination illicite selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, donnent les adresses, numéros de téléphone à utiliser pour formuler une plainte à la Commission et indiquent les conséquences d'une telle action.

Commission canadienne des droits de la personne, *Loi canadienne sur les droits de la personne — Guide pour employeurs,* Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services, 1981.

Cette brochure veut faire connaître aux employeurs et gestionnaires la portée et les exigences de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle indique les grandes lignes des fonctions qui relèvent de la Commission et du rôle que les gestionnaires doivent jouer pour supprimer et prévenir la discrimination. Le document ne traite pas spécifiquement du harcèlement sexuel, mais certains renseignements, notamment ceux relatifs au rôle de l'employeur en cas de plainte, peuvent s'appliquer aux cas de harcèlement.

Commission ontarienne des droits de la personne, *Droits de la personne et emploi,* Toronto, Commission ontarienne des droits de la personne, 1989.

Ce dépliant explique ce que toute personne est en droit d'attendre dans un milieu de travail, soit un traitement égal en toutes situations qu'il s'agisse de recrutement, d'embauche, de formation, etc. On y discute également de harcèlement sexuel.

Delagrave, Paule, «Le harcèlement sexuel. De quoi s'agit-il au juste?», dans *Femmes d'action,* vol. 14, no. 4, printemps-été 1985.

Ce texte définit le harcèlement sexuel au travail et présente les modifications apportées au Code canadien du travail à ce sujet. Il décrit aussi les obligations de l'employeur face au harcèlement sexuel (politique, programme, sensibilisation) et les actions à prendre si on est harcelée.

Doyon, Louise, *Étude de certaines questions de droit relatives à l'exercice d'un recours fondé sur le harcèlement sexuel au travail,* Département des Sciences juridiques, Université du Québec à Montréal, octobre 1984.

Commandé par les comités de la condition féminine des centrales syndicales CSN et FTQ, ce texte fait l'examen de différentes questions juridiques face au harcèlement sexuel au travail. La première question est liée à l'inclusion d'une sanction contre le harcèlement sexuel au travail dans les statuts et règlements d'un syndicat; la deuxième, au sens et à la portée de la notion de «devoir de juste représentation»; et la troisième, à l'exercice d'un recours judiciaire et au libelle diffamatoire.

Drapeau, Maurice, *Le harcèlement sexuel au travail. Le régime*

juridique de protection, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1991.

Cet ouvrage définit le harcèlement sexuel de façon légale tout en faisant le lien avec la problématique sociale de la place inférieure des femmes dans le marché du travail. Il examine le climat de travail empoisonné, les composantes du harcèlement sexuel (intrinsèquement liées au concept de discrimination), la jurisprudence qui veut prévenir et empêcher le harcèlement sexuel au travail (expérience américaine, canadienne et québécoise). À partir de la jurisprudence, il explique le changement de définition du harcèlement sexuel et démontre l'adaptation du domaine juridique à l'évolution sociale.

Dwyer, Diane; Savoie, Dominique et Nicole Bédard-Trudeau, «Le harcèlement sexuel», *Normes du travail: impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail*, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1984, pp. 177-193.

Ce chapitre est un compte-rendu des exposés des 3 conférencières qui ont traité du harcèlement sexuel lors d'un colloque. Mme Dwyer, représentante du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, présente les objectifs de ce Groupe et donne un aperçu des effets du harcèlement sexuel sur ses victimes, des raisons pour lesquelles elles hésitent à porter plainte, de l'ampleur du phénomène et soulève la question de la responsabilité de l'employeur.

Gauthier-Riopel, Andrée et Didi Khayatt, *Guide à l'intention des femmes francophones de l'Ontario: L'autonomie financière... Un objectif à atteindre*, Toronto, Le réseau des femmes du Sud de l'Ontario, 1985.

Ce portfolio comporte 14 fiches dont l'une sur «Le harcèlement sexuel... Un autre obstacle à l'égalité des chances». La fiche comprend une définition du harcèlement sexuel par le Code du travail du Canada et d'autres renseignements légaux.

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Ça fait pas partie d'la job! — Guide d'action*, Montréal, la pleine lune, 1989.

Ce guide d'action porte un nom bien mérité. Après avoir défini le harcèlement sexuel, ses caractéristiques, situé son contexte socio-économique, identifié les formes qu'il peut prendre, ses conséquences pour les victimes et les mythes qui l'entourent, le livre propose des gestes concrets, dispense des conseils pratiques, donne de l'information sur les aspects pratiques des recours légaux qui existent en vertu des différentes lois. Le texte est succinct, l'information est précise et pratique, le message est clair: le harcèlement sexuel est un acte discriminatoire et un abus de pouvoir.

Hébert, Michel, «Le harcèlement sexuel peu dénoncé», dans *Le Droit*, Ottawa-Hull, vendredi 20 mars 1992.

Entrevue avec C. Tremblay-Choquette, alors responsable du Bureau des droits et libertés de la personne à la Ville d'Ottawa. Depuis l'affaire Thomas vs Hill,

beaucoup de personnes demandent de l'information sur le harcèlement sexuel au travail (surtout la définition de ce problème). Le bureau de Mme Tremblay-Choquette a compilé 12 plaintes formelles de harcèlement depuis 1991. La politique du harcèlement sexuel sera modifiée pour comprendre toute situation de harcèlement c'est-à-dire, en dehors des lieux de travail.

Leguin, Jacques-André, «Discrimination sexuelle et politique de gestion des ressources humaines», dans *Gestion*, vol.12, no.2, avril 1987, pp.55-62.

Examen de cas-types récents puisés dans la jurisprudence canadienne pour illustrer que le sexe d'une personne ne saurait être un critère de décision en matière de recrutement, d'embauche et de promotion. Il traite également de harcèlement sexuel.

Savoie, Dominique, Larouche, Viateur, «Le harcèlement sexuel au travail: résultats de deux études québécoises», dans *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 45, no.1, hiver 1990, pp.28-62.

Les auteurs présentent les résultats de deux enquêtes sur le harcèlement sexuel en milieu de travail, effectuées en 1983 et 1986, auprès des travailleurs/euses du réseau québécois de la santé et des services sociaux. Ils discutent de l'ampleur du phénomène et expliquent la méthodologie utilisée. Les résultats sont répartis en plusieurs thèmes qui constituent les caractéristiques des situations de harcèlement. Ce sont: les types, formes et degré de harcèlement, le profil des harceleurs (à noter que les victimes ne présentent quant à elles aucun profil particulier), les rapports d'autorité, les réactions des harcelées, des harceleurs et des tiers, les conséquences vécues par les harcelées et les harceleurs, enfin les caractéristiques des milieux de travail. Les auteurs établissent quelques typologies et présentent certains résultats sous forme de tableaux.

Savoie, Dominique, Larouche, Viateur, «Le harcèlement sexuel au travail: définition et mesure du phénomène», dans *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 43, no.3, automne 1990, pp.509-530.

Les auteurs tentent de dégager des critères utiles à une définition opérationnelle du harcèlement sexuel au travail, ceci à partir des définitions plus ou moins conceptuelles ou descriptives issues principalement des milieux féministes ou juridiques. Il en ressort que le harcèlement sexuel s'enracine dans les relations de pouvoir inscrites dans les structures des milieux de travail sur lesquelles se superposent les rapports de pouvoir homme-femme, où la sexualité est utilisée comme moyen de discrimination. Les auteurs proposent aussi une grille pour classer les comportements de harcèlement sexuel selon la forme (contrariant, contraignant, agressant) et le degré (non-verbal, verbal, physique).

Sharpe, Sydney, «Condition féminine. Le harcèlement sexuel. Il y a neuf femmes sur dix qui subissent du harcèlement sexuel à leur lieu de travail», dans *L'Événement*, Ottawa, Syndicat canadien de la fonction publique, Vol.8, no.5, mai-

juin-juillet 1985, pp.40- 46.

L'auteur cherche à cerner ce qu'est le harcèlement sexuel ou personnel, et ce qu'il n'est pas. Il se penche sur ce qui arrive aux victimes professionnellement et psychologiquement et relève quelques-unes des raisons à la base du harcèlement notamment les rôles sexuels traditionnels, les mythes concernant les femmes, les ghettos d'emploi qui dévalorisent le travail féminin, et les hommes qui se sentent menacés face aux femmes qui occupent des emplois non-traditionnels.

Syndicat canadien de la fonction publique. *Trousse de sensibilisation sur le harcèlement*, Service de l'égalité des chances, Ottawa, SCFP, octobre 1991.

Cette trousse comprend l'énoncé de politique contre le harcèlement sexuel qui définit la position et les rôles du syndicat face à ce phénomène social, le harcèlement sexuel à partir de la place des femmes dans le milieu du travail (lutte de pouvoir), les stratégies pour contrer le harcèlement sexuel. Elle comprend aussi une section qui définit deux sortes de harcèlement sexuel (la coercition sexuelle et la taquinerie sexuelle), les mythes vis-à-vis les rôles sexuels des femmes, le harcèlement personnel, la responsabilité du syndicat face au harcèlement (c'est un problème syndical), et les moyens à la disposition des personnes harcelées. Enfin, cette trousse comprend un document de travail intitulé «Le harcèlement - la solution négociée» et une section pour les questions et réponses concernant le harcèlement sexuel.

Wisehart, Cynthia, «Le harcèlement au travail. Les femmes ont le droit de travailler en sécurité et en toute dignité», dans *L'Événement*, Ottawa, Syndicat canadien de la fonction publique, vol.10, no.6, septembre-octobre 1987, pp.28-32.

L'auteure constate que les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs sont susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel ou personnel et passe en revue les diverses formes qu'il peut prendre. Elle souligne les effets désastreux que le harcèlement peut avoir sur la victime au plan de la santé physique et psychologique, de même que les limites légales dans l'état actuel des lois.

2) Films

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, *Ça fait pas partie de la job!*, Centre de ressources de la troisième avenue et Le vidéographe Inc. Réalisé par Mireille Landry, Diane Dwyer et Yvonne Séguin, Montréal, 1986, 30 minutes, son, couleur, VHS.

Outil de sensibilisation au phénomène du harcèlement sexuel au travail. Le vidéo montre le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal à l'oeuvre, informant des femmes quant aux stratégies et aux options légales auxquelles elles peuvent recourir pour contrer le harcèlement sexuel au travail.

Mobius Media Corporation, *Le harcèlement sexuel au travail*, réalisé par Marilyn Belec, Ottawa, Travail Canada, 1988, 20 minutes, son, couleur, 1/2 VHS.

Exemples de harcèlement sexuel au travail, ce que l'on peut faire si on en est victime, comment implanter une politique en la matière.

Vision 4, Réseau Inter-Vision, *Le harcèlement sexuel,* réalisé par Labonté, François, Montréal, Parlimage, 1984, 28 minutes, son, couleur, 1/2 VHS. (dans la série: La sexualité inachevée)

Harcèlement sexuel dans les écoles, et sur le marché du travail. Entrevues avec des garçons et des filles discutant du problème, témoignages de victimes. Des intervenants sociaux brossent la situation des victimes et esquissent quelques solutions.

3) Autres ressources

Théâtre Parminou, *L'égalité brille pour tout le monde,* Victoriaville, Québec, 1986, adapté d'une création faite en collaboration avec Hydro-Québec, 60 minutes, théâtre participatif. Théâtre-forum offre aux spectatrices et aux spectateurs de venir sur scène pour modifier l'histoire qui leur est présentée. Il est composé de plusieurs saynètes qui illustrent le harcèlement sexuel au travail et autres formes de discrimination en milieu de travail, tantôt de façon caricaturale et puis avec plus de subtilité. C'est un outil d'information et de sensibilisation hors-pair.

Groupe d'action contre le harcèlemnt et discrimination au travail.
Bronwen Williams, présidente.
49, rue Monpetit
L'Orignal, Ontario
K0B 1K0
(613) 632-9828
(613) 632-8466.FAX
Ce groupe a été créé en 1992 pour répondre aux besoins des communautés ontariennes. Des services bilingues sont offerts.

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL:
Ça suffit.

Direction générale
de la condition
féminine de l'Ontario